

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • TEM raportteja • 2019:46

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 2019:46

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2019

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-449-5
Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö
Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		14.8.2019
Tekijät	Johanna Ylitepsa, Seija Jalkanen		
Julkaisun nimi	Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 2019:46		
Diaari/hankenumero	TEM/1651/00.04.01/2019	Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-449-5	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-449-5		
Sivumäärä	84	Kieli	suomi
Asiasanat	kilpailukieltosopimus, kilpailevan toiminnan kieltäminen, työoikeus, työelämä, työ		
Tiivistelmä <p>Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 19.9.2018 työryhmän selvittämään kilpailukieltosopimusten muutostarpeita.</p> <p>Työryhmän muistiossa selvitetään työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltä koskevien säännösten toimivuutta.</p> <p>Työryhmä on tarkastellut kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltä työntekijöiden ja työnantajien sekä yhteiskunnan näkökulmasta. Työryhmä on selvittänyt kilpailukieltosopimuksiin ja kilpailevan toiminnan kieltäön liittyviä haasteita ja oikeuskäytäntöä sekä kilpailukieltosopimusten käytön laajuutta.</p> <p>Työryhmässä on kuultu laajasti työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, asianajajia ja yrityksiä siitä, miten kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltä koskevat säännökset toimivat käytännössä. Lisäksi on selvitetty valvontaviranomaisen valvontakäytäntöä.</p> <p>Kilpailukieltojen yleistyneen käytön rajoittamiseksi työryhmässä on kartoitettu erilaisia toteuttamisvaihtoehtoja lainsäädännön muuttamiseksi. Keskeisten vaihtoehtojen vaikutuksia on myös arvioitu.</p> <p>Työ ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilöt: Työllisyys- ja toimivat markkinat / Seija Jalkanen, puh. 029 50 48952 ja Johanna Ylitepsa, puh. 029 50 64207</p>			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun myynti/jakaja	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		14.8.2019
Författare	Johanna Ylitepsa, Seija Jalkanen		
Publikationens titel	Promemoria från den arbetsgrupp som utredde konkurrensförbudsavtal Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer ANM rapporter 2019:46		
Diarie- /projektnummer	TEM/1651/00.04.01/2019	Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-449-5	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-449-5		
Sidantal	84	Språk	finska
Nyckelord	konkurrensförbudsavtal, förbud mot konkurrerande verksamhet, arbetsrätt, arbetsliv, arbetet		
Referat Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 19 september 2018 en arbetsgrupp för att utreda ändringsbehov i fråga om konkurrensförbudsavtal. I arbetsgruppens promemoria utreds hur arbetsavtalslagens bestämmelser om konkurrensförbudsavtal och förbud mot konkurrerande verksamhet fungerar. Arbetsgruppen har granskat konkurrensförbudsavtal och förbud mot konkurrerande verksamhet ur arbetstagarnas och arbetsgivarnas samt ur samhällets perspektiv. Arbetsgruppen har utrett utmaningar och rättspraxis i samband med konkurrensförbudsavtal och förbud mot konkurrerande verksamhet samt i hur stor utsträckning konkurrensförbudsavtal används. Arbetsgruppen har haft omfattande samråd med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, advokater och företag om hur bestämmelserna om konkurrensförbudsavtal och förbud mot konkurrerande verksamhet fungerar i praktiken. Dessutom har tillsynsmyndigheternas tillsynspraxis utretts. I syfte att begränsa den utökade användningen av konkurrensförbud har arbetsgruppen kartlagt olika alternativ för hur lagstiftningen kan ändras. Även konsekvenserna av de viktigaste alternativen har bedömts. Kontaktpersoner vid arbets- och näringsministeriet: Sysselsättning och fungerande marknader/Seija Jalkanen, tfn 029 50 48952 och Johanna Ylitepsa, tfn 029 50 64207			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		14.8.2019
Authors	Johanna Ylitepsa, Seija Jalkanen		
Title of publication	Memorandum prepared by the working group assigned to examine non-competition agreements		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment MEAE reports 2019:46		
Register number	TEM/1651/00.04.01/2019	Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-449-5	ISSN PDF	1797-3562
Website address URN	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-449-5		
Pages	84	Language	Finnish
Keywords	Non-competition agreement, prohibition of competitive activity, labour law, working life, work		
Abstract <p>On 19 September 2018, the Ministry of Economic Affairs and Employment appointed a working group to examine the need to amend non-competition agreements.</p> <p>In its report, the working group has assessed how the provisions of the Employment Contracts Act regarding non-competition agreements and prohibition of competitive activity function in practice.</p> <p>The working group examined non-competition agreements and prohibition of competitive activity from the perspective of employees, employers and society. The working group clarified the challenges and legal practice associated with non-competition agreements and prohibition of competitive activity, and the extent to which non-competition agreements are used.</p> <p>For its report, the working group consulted employee and employer organisations, attorneys and companies to find out how non-competition agreements and prohibition of competitive activity are applied in practice. The supervisory practices of the supervision authority were also examined.</p> <p>To limit the growing use of non-competition clauses, the working group examined various methods for implementing legislative amendments. The effects of key methods were also assessed.</p> <p>Contact persons at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Seija Jalkanen, Employment and Well-Functioning Markets, tel. +358 29 50 48952 and Johanna Ylitepsa, tel. +358 29 50 64207</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Publication sales/ Distributed by	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

1	Nykytila	10
1.1	Lainsäädäntö ja käytäntö	10
1.1.1	Lainsäädäntö	10
1.1.1.1	Perustuslaki	10
1.1.1.2	Työsopimuslaki	11
1.1.1.3	Liikesalaisuuslaki	19
1.1.1.4	Valtion virkamieslaki.....	21
1.1.1.5	Laki kunnallisesta viranhaltijasta.....	23
1.1.1.6	Kirkkolaki.....	23
1.1.1.7	Rikoslaki.....	23
1.1.1.8	Euroopan unionin lainsäädäntö.....	25
1.1.1.9	Muiden maiden lainsäädäntö	27
	Kilpailevan toiminnan kieltä	27
	Kilpailukieltosopimukset	28
1.1.2	Käytäntö	34
1.1.2.1	Oikeuskäytäntö	34
	Kilpailevan toiminnan kieltä koskeva oikeuskäytäntö	34
	Kilpailukieltosopimuksia koskeva oikeuskäytäntö	35
1.1.2.2	Kilpailevan toiminnan kiellon soveltaminen käytännössä	37
1.1.2.3	Kilpailukieltosopimusten käyttö	39
1.1.2.4	Kilpailukieltosopimusten suhde salassapitosopimukseen	44
1.1.2.5	Työsopimuslain valvonta.....	46
1.1.2.6	Työttömyysturvalaki	47
1.2	Kilpailukieltosopimusten vaikutukset.....	50
1.2.1	Vaikutukset innovaatioiden syntyyn ja leviämiseen	53

1.2.2	Vaikutukset yrityksiin	53
1.2.3	Vaikutukset työelämään	54
2	Nykytilan arviointi	56
2.1	Kilpailevan toiminnan kieltö	56
2.2	Kilpailukieltosopimukset	57
3	Lainsäädäntömuutosten vaihtoehdot.....	60
4	Sääntelyvaihtoehtojen alustavia vaikutuksia	71
4.1	Kilpailukieltosopimuksen perusteena olevan erityisen painavan syyn kirjallinen perusteluvelvollisuus	72
4.2	Velvollisuus maksaa korvausta myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin	73
4.3	Korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskeston lyhentäminen.....	74
4.4	Korvaus ilman erityisen painavaa syytä tehdystä kilpailukieltosopimuksesta	75
4.5	Sopimussakon enimmäismäärän alentaminen.....	76
4.6	Työttömyysturvavaikutukset	76
4.7	Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon	78
5	Lopuksi	79
LIITE 1	Palkansaajakeskusjärjestöjen lausuma.....	81
LIITE 2	Elinkeinoelämän keskusliiton lausuma	84

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖLLE

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 19.9.2018 työryhmän selvittämään kilpailukieltosopimusten muutostarpeet.

Työryhmän toimeksiannon mukaan työryhmän tavoitteena oli selvittää lainsäädännön muutostarpeet kilpailukieltosopimusten käytön edellytysten tiukentamiseksi vastaamaan työelämässä tapahtuneita muutoksia, kansainvälistä kehitystä ja sääntelyn taustalla olevia tavoitteita.

Työryhmän tehtävänä oli:

- kartoittaa ja arvioida kilpailukieltosopimuksia koskevien säännösten ajantasaisuus
- selvittää kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan sääntelyn ajantasaisuus
- sekä valmistella tarvittavat säännösehdotukset.

Toimeksiannon taustalla oli selvityshenkilö, varatuomari Jukka Ahtelan työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta tekemä selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä.¹ Ministeriölle 12.6.2018 luovutetussa selvityksessä selvityshenkilö kuvaa salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja sen kehittämistarpeita. Selvityshenkilö ei ehdottanut muutoksia salassapitosopimukseen.

Selvityshenkilö katsoi, että kilpailukieltosääntelyn nykytila ei kaikilta osin enää vastaa työelämässä tapahtuneita muutoksia. Selvityshenkilö esitti vaihtoehtoisia lähestymistapoja asian ratkaisemiseksi muun muassa kilpailukieltosopimusten käytön edellytysten tiukentamista, sääntelyn parempaa toimeenpanoa ja lainsäädännön täsmentämistä ja ajantasaistamista.

¹ Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018.

Kilpailukieltosopimuksilla on yhtymäkohtia myös 15.8.2018 voimaan tulleeseen liikesalaisuuslakiin ja samassa yhteydessä muutettuihin työsopimuslain säännöksiin. Muutoksilla on täytännönpanttu liikesalaisuusdirektiivi.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin vanhempi hallitussihteeri Seija Jalkanen työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työryhmän jäseniksi nimettiin neuvotteleva virkamies Jarno Virtanen sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osastolta, neuvotteleva virkamies Ulla Westermarck Valtion työmarkkinalaitoksesta, lainopillinen asiamies Mikko Nyyssölä Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta, työmarkkinalakimies Maarit Lehtinen Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta (KT), asiantuntija Albert Mäkelä Suomen Yrittäjät ry:stä, päälakimies Timo Koskinen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, lakimies Hannele Vettainen Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä, vastaava lakimies Vesa Vuorenkoski Akava ry:stä ja työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko Akava ry:stä. Työryhmän pysyväksi asiantuntijaksi nimettiin työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki Kirkon työmarkkinalaitoksesta. Työryhmän sihteeriksi nimettiin erityisasiantuntija Johanna Ylitesa työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työ- ja elinkeinoministeriön 4.2.2019 antamalla päätöksellä nimettiin STTK ry:n edustajaksi Hannele Vettaisen tilalle lakimies Inka Douglas. Hirsimäen sijasta työryhmän työhön on Kirkon työmarkkinalaitoksen edustajana osallistunut lakimies Timo von Boehm.

Työryhmä on kokoontunut 12 kertaa.

Työryhmä on työnsä aikana kuullut varatuomari Jukka Ahtelaa, professori Matti Liskiä (Aalto-yliopisto), tutkimusjohtaja Antti Kauhasta (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA), työmarkkinajohtaja Riku Salokannelta (Suomen Ekonomit ry), lakimies Satu Tähtkäpäästä (Insinööriliitto IL ry), kehittämispäällikkö Pia Ahosta (Ammattiliitto Pro ry), asianajaja Outi Tähtistä (Asianajotoimisto Castrén & Snellman Oy), lakimies Juho-Heikki Leppästä (Akavan Erityisalat), asianajaja Esa Schöniä (Asianajotoimisto Viilo, Vainio & Schön Oy), lakimies Vappu Okkeria (Tehy ry), lakiasiaintoimisto Mikko Korttilaa (Alma Media Oyj), vanhempi hallitussihteeri Timo Melingiä (työ- ja elinkeinoministeriö), asianajaja Tom Vapaavuorta (Bird & Bird Attorneys Ltd.), hallitusneuvos Marjaana Maisonlahtea (sosiaali- ja terveysministeriö) ja toimitusjohtaja Janne Ylistä (Halpa-Halli).

Työryhmä luovuttaa muistionsa työ- ja elinkeinoministeriölle.

1 Nykytila

1.1 Lainsäädäntö ja käytäntö

1.1.1 Lainsäädäntö

1.1.1.1 Perustuslaki

Kilpailevan toiminnan kieltoa ja kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely on merkityksellistä erityisesti Suomen perustuslain (731/1999) 18 §:ssä turvatun elinkeinovapauden näkökulmasta. Perustuslain 80 §:ssä edellytetään, että yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan, säädetään lailla. Perusoikeudet suojaavat pääsäännön mukaan Suomen oikeudenkäyttöpiirissä olevia luonnollisia henkilöitä. Oikeushenkilöitä perusoikeudet suojaavat välillisesti, sillä oikeushenkilön asemaan puuttuminen saattaa merkitä ka-joamista oikeushenkilön taustalla olevan yksilön oikeuksiin.²

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on lain mukaan oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Tosiasiallisten rajoitusten lisäksi työn, ammatin ja elinkeinon harjoittamiseen kohdistuu runsaasti oikeudellisia rajoituksia, joista voidaan lailla säätää.

Perustuslakivaliokunta on todennut (PeVL 41/2000 vp) työsopimuslain (55/2001) kilpailukieltosopimusta koskevasta sääntelystä, että toimeentulon hankkimisen vapauden rajoitukselle oli esitettävissä perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Perustuslakivaliokunta katsoi, että liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle. Rajoituksen ajallinen ulottuvuus oli perustuslakivaliokunnan mukaan laissa määritelty suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukaisesti.

Perustuslakivaliokunta on ottanut kantaa myös kilpailukieltoa vastaavaan virkamies-ten karenssisopimukseen (PeVL 35/2016 vp) ja katsonut, että ehdotus karenssisopi-musta koskevaksi lainsäädännöksi ei ollut ongelmallinen perustuslain 18 §:n 1 mo-mentin kannalta.

² Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta HE 309/1993 vp, s. 23/II.

Liikesalaisuuksien suojaaminen on yksi kilpailukieltosopimusten peruste. Liikesalaisuuksien on laajan tulkinnan mukaan katsottu kuuluvan immateriaalioikeuksiin, jotka kuuluvat perusoikeutena turvatun omaisuuden suojan piiriin. Omaisuuden suojaa koskevan perustuslain 15 §:n 1 momentin nojalla jokaisen omaisuus on turvattu. Liikesalaisuuksien suojan onkin katsottu voivan kuulua omaisuudensuojan piiriin.³ Perustuslakivaliokunnan tulkintakäytäntöä asiasta ei ole.

1.1.1.2 Työsopimuslaki

Kilpailevan toiminnan kieltö

Kilpailevan toiminnan kieltöä koskeva säännös sisältyy työntekijän velvollisuuksia koskevaan työsopimuslain 3 lukuun. Luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Myös kilpailevan toiminnan valmistelu on kiellettyä. Pykälän 2 momentin mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä. Työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön, vastaa 3 momentin mukaan työntekijän ohella aikaisemmalle työnantajalle aiheutuneesta vahingosta.

Työntekijän kieltö harjoittaa kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. Lojaliteettivelvollisuutta koskeva yleissäännös on työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä, jonka mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on risti-

³ ks. Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset, Alma Talent Oy, 2019, s. 98 ja hallituksen esitys liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 49/2018 vp, s. 131. Ks. myös Länsineva, Pekka: Omaisuudensuoja (PL 15 §). Teoksessa Perusoikeudet, toim. Hallberg ym., toinen, uudistettu painos, Helsinki 2011, Alma Talent Fokus: Myös ns. immateriaalisten varallisuusarvoisten oikeuksien ("intellectual property") katsotaan kuuluvan perustuslain omaisuuskäsitteen piiriin (HE 309/1993 vp, s. 62/II). Perustuslakivaliokunnan käytännössä esimerkiksi yksityishenkilölle kuuluvaa lakiin perustuvaa tekijänoikeutta, oikeutta tavaramerkkiin sekä patentti- ja mallioikeutta on arvioitu omaisuudensuojasäännöksessä tarkoitettuna omaisuutena (PeVL 10/1986 vp, 15/1992 vp, 1/1995 vp, 28/2004 vp, 7/2005 vp, 13/2007 vp ja 3/2010 vp). Länsinevan mukaan vastaavalla tavalla Euroopan ihmisoikeussopimuksen tulkintakäytännössä erilaisten immateriaalioikeuksien on katsottu kuuluvan sopimuksen omaisuuskäsitteen piiriin. Länsinevan mukaan patenttien ja tekijänoikeuksien ohella Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käytännössä on tulkittu erilaisten goodwill-arvojen, kuten yrityksen asiakaskunnan, voivan olla sellaisia varallisuusarvoisia etuja, jotka nauttivat sopimuksen mukaista omaisuudenturvaa (ks. esim. EIT van Marle 26.6.1986, kohta 41 ja latridis 25.3.1999, kohta 54).

riidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän lojaliteettivelvollisuutta ilmentävät työsopimuslaissa kilpailevan toiminnan kieltoa ja liikesalaisuuksia koskevat säännökset.

Kiellettyjä kilpailutekoja voivat olla esimerkiksi toisen työn tekeminen, sivutoiminen itsenäinen liiketoiminta tai uuden yrityksen perustaminen silloin, kun kilpailevan toiminnan kieltoa koskevat kriteerit täyttyvät.

Kilpailevan toiminnan arviointiin vaikuttavat työn luonne ja työntekijän asema, teon hyvän tavan vastaisuus sekä ilmeinen vahingoittaminen. Toiminnan katsominen kielletyksi edellyttää, että se ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Pelkkä mahdollisuus vahingon syntymiseen ei ole riittävä. Hyvän tavan vastaisuus on arvioitava tapauskohtaisesti. Jos työnantaja on tietoinen kilpailevasta toiminnasta jo työsuhdetta solmittaessa, ei kyse ole kielletystä toiminnasta. Työnantajan organisaatiossa ylempänä oleville työntekijöille voidaan asettaa laajempi uskollisuusvelvollisuus kuin alempana oleville, ja siksi heidän oikeutensa harjoittaa työnantajansa kanssa kilpailevaa toimintaa voi olla rajoitetumpaa. Työntekijän erityistä luottamuksellisuutta edellyttävällä keskeisellä asemalla voi myös olla arvioinnissa merkitystä. Kilpailevan toiminnan kiello on voimassa myös lomautusaikana sekä muidenkin poissaolojen aikana työsuhteen jatkuessa.

Kilpailevaa toimintaa koskeva pykälä perustuu aiemman työsopimuslain (320/1970) 16 §:n kilpailevaa työsopimusta koskevaan säännökseen. Voimassa olevan lain esitöiden (HE 157/2000 vp) mukaan 3 §:n 1 momentin tulkinnassa tulee ottaa huomioon aiempaa lakia koskevat korkeimman oikeuden tulkinnat (KKO 1984 II 131, KKO 1985 II 158 ja KKO 1995:47). Kilpailevan toiminnan valmistelua koskeva 3 §:n 2 momentti lisättiin työsopimuslakiin oikeuskäytännön huomioon ottamiseksi (KKO 1990:37 ja KKO 1993:59).

Uuteen työsopimuslakiin ei otettu 16 §:n 2 momentin säännöstä, jonka mukaan tuomioistuin voi työnantajan vaatimuksesta julistaa kilpailevan työsopimuksen puretuksi ja kieltää työntekijältä kilpailevan toiminnan. Kieltokanne voidaan esitöiden mukaan kuitenkin kohdistaa uuteen työnantajaan tai hänen palveluksessaan olevaan sopimatomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1061/1978) perusteella. Oikeuskirjallisuudessa tämä esitöiden toteamus on myös kyseenalaistettu.

Kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan pykälän tulkinnassa on otettava huomioon oikeutta työhön ja elinkeinonvapautta koskeva perustuslain 18 §:n 1 momentin säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kilpailevan toiminnan kiello rajoittaa tätä perusoikeutta. Siksi siitä on tullut säätää erikseen mahdollisimman täsmällisesti, ja säännöstä on tullut kattava suppeasti.

Kilpailevan toiminnan kiello ei tarkoita työnantajan yksinoikeutta työntekijänsä työvoimaan. Säännöksen tarkoituksena ei ole estää työntekijää tekemästä ammattinsa mukaistakaan työtä vapaa-aikanaan toisessa työsuhteessa tai omaan lukuunsa, jos hän ei tällä työllä ilmeisesti aiheuta vahinkoa työnantajalleen.⁴ Työntekijällä on oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimessa, jos kilpailevan toiminnan kiellosta ei muuta johdu. Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevällä ja lomautetulla työntekijällä on aina oikeus hakeutua toisellekin työnantajalle ammattinsa mukaisiin töihin, ellei työtehtävien erityisluonteesta muuta johdu.

Kilpailevan toiminnan kiellon rikkominen voi johtaa viime kädessä työsuhteen purkamiseen tai irtisanomiseen. Kiellon rikkomisen merkitys työsopimuksen päättämisperusteena ratkaistaan tapauskohtaisesti kokonaisarvioinnilla. Työntekijän korvausvelvollisuus työnantajalleen aiheuttamastaan vahingosta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan vahingonkorvauslain (412/1974) 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan.

Pykälän 3 momentissa on säädetty vahingonkorvausvastuusta, joka koskee sellaista toista työnantajaa, joka ottaa työhön henkilön, joka on 1 momentin perusteella estynyt ryhtymästä työhön. Vahingonkorvausvastuu edellyttää, että uusi työnantaja on tietoinen työntekijän estyneisyydestä. Työntekijän ja toisen työnantajan keskinäisestä vastuunjaosta ei ole säädetty. Toisen työnantajan vastuun on katsottu määräytyvän vahingonkorvauslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.⁵

Kilpailevaa toimintaa koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta. Pakottavan säännöksen vastainen työsopimuksen tai työehtosopimuksen määräys, jolla työntekijän mahdollisuutta tehdä vapaa-aikanaan työtä tiukennetaan, on lähtökohtaisesti mitätön.

Kilpailukieltosopimukset

Kilpailukieltosopimuksella kilpailevan toiminnan kielloa pidennetään työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Kilpailukieltoehto on osa työsuhteen ehtojen kokonaisuutta, johon työsuhteen osapuolet sitoutuvat. Työsuhteen osapuolten sopimusvapautta sopia kilpailukiellosta rajoitetaan työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä. Pykälän 1 ja 2

⁴ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus, Talentum, Helsinki 2012, s. 330.

⁵ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus, Talentum, Helsinki 2012, s. 336. Ks. myös Bruun, Niklas: Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa, Defensor Legis N:o 5/2003, s. 779 ja Komulainen, Vesa: Kilpailevan toiminnan kiello. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta, Jalanko, Risto ja Siiki, Maria (toim.), Helsingin Hovioikeuden julkaisu, Helsinki 2009, s.115–127, saatavissa: https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/JtM9FvfPL/12_Kilpailevan_toiminnan_kiello_Vesa_Komulainen.pdf.

momentissa säädetään kilpailukieltosopimuksen tekemisen yleisistä edellytyksistä. Pykälän 1 momentin mukaan työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Pykälän 2 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksen perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimuksia koskevat säännökset otettiin työsuhtelakiin ensimmäisen kerran vuonna 1970. Vuoden 1970 työsuhtelain (320/1970) 16 §:n 4 momentin mukaan: ”Sellaisen sopimuksen pätevydestä, jossa työntekijä kilpailun estämiseksi sitoutuu olemaan tekemättä työsuhteen lakattua voimaan tulevaa työsuhtelakiin jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätyn laista kauppaa tai muuta toimintaa, säädetään varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa (*oikeustoimilaki*, 228/1929) määrätyn edellytyksin.”

Työsuhtelakia muutettiin vuonna 1991 voimaan tulleella lailla (724/1990), jolloin lainkohtaa tiukennettiin ja se sisällytettiin uuteen 16 a §:ään.⁶ Pykälän esitöiden (HE

⁶ 16 a § (24.8.1990/724) Kilpailukieltosopimus

Työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan sopimuksella (kilpailukieltosopimus) rajoittaa työntekijän oikeutta:

- 1) tehdä työsuhteen lakattua työsuhtelakiin jonkun kanssa, joka harjoittaa määrätynlaista työnantajan kanssa kilpailevaa elinkeinoa, ammattia tai muuta toimintaa; tai
- 2) harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.

Edellä 1 momentissa mainittua erityisen painavaa syytä arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon:

- 1) työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammatillisuuden ylläpitämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta; ja
- 2) työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimus saa rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhtelakiin tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Kilpailun rajoitusaika voi olla enintään vuosi, jos työntekijän voidaan katsoa saaneen kohtuullisen korvauksen hänelle sidonnaisuudesta aiheutuvasta haitasta. Kilpailukieltosopimukseen liittyvä sopimussakko ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana saamaa palkkaa. Jollei sopimussakosta ole sovittu, työntekijän velvollisuudesta korvata tällaisen sopimuksen rikkomisesta aiheutuva vahinko on voimassa, mitä 51 §:n 3 momentissa on säädetty. Kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhte on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä.

Mitä 3 momentissa on säädetty kilpailukieltosopimuksen kestosta ja tähän sopimukseen liittyvästä sopimussakosta, ei koske toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä.

Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin 1–3 momentin säännöksiä. Muutoin on tällaisen sopimuksen pätevydestä ja sovittelusta voimassa, mitä varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetussa laissa on säädetty.

57/1990 vp) mukaan työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden tai kilpailukieltosopimusten käytön laajuudesta ja soveltamiskäytännöstä ei ollut olemassa tarkkoja selvityksiä ja oikeuskäytäntö oli vähäistä. Työmarkkinoilla tapahtuneen kehityksen arvioitiin kuitenkin johtaneen entistä yleisempään kilpailukieltolausekkeiden käyttöön. Työsopimuslain 16 §:n 4 momentin sääntelyä kilpailukieltosopimuksista viittauksineen oikeustoimilakiin ei pidetty enää käytännön työelämän tarpeiden kannalta riittävänä, ja oikeudellisen tilanteen todettiin olevan epäselvä. Työsopimuslain 16 a §:ssä ehdotettiin tämän vuoksi säädettäväksi kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksistä.

Voimassa oleva pykälä vastaa asiallisesti pitkälti vanhan työsopimuslain 16 a §:ää, joten sen tulkinnaa voidaan ottaa huomioon 16 a §:n esityöt ja pykälää koskeva oikeuskäytäntö. Säännöksestä on jätetty pois voimassa olevan lain erilliset maininnat elinkeinosta, ammatista ja muusta toiminnasta.

Kilpailukieltosopimuksen edellytysten arvioinnissa on pykälän esitöiden (HE 157/2000 vp) mukaan otettava huomioon myös kilpailevan toiminnan kieltoa koskevat säännökset. Kilpailevan toiminnan luonnetta tulee arvioida vastaavien periaatteiden mukaan kuin kilpailevan toiminnan kiellon yhteydessä. Kilpailukieltosopimusta koskevaan pykälään ei sisälly mainintaa kilpailevan toiminnan laadusta. Pykälä rajoittaa ainoastaan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona työnantajaa ilmeisesti vahingoittavaa työtä ja toimintaa. Lähtökohtana on, että jos toiminta ei ole kiellettyä työsuhteen aikana, se ei ole kiellettyä myöskään kilpailukieltosopimuksen nojalla. Pykälässä ei pyritä määrittelemään kilpailutekoa tai kilpailevaa toimintaa yksiselitteisesti, vaan työntekijän menetelyn kilpailukieltosopimuksen vastaisuus on ratkaistava tapauskohtaisesti. Sillä, miten kilpailukieltosopimuksessa rajataan esimerkiksi kestoltaan tai maantieteellisesti, voi olla merkitystä arvioitaessa ehdon hyväksyttävyyttä.

Erityisen painavan syyn tulee liittyä työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen, joten työnantajan asiakkaan tai rahoittajan vaatimus kilpailukiellosta ei pelkästään riitä. Erityisen painavan syyn tulee olla olemassa sekä silloin, kun sopimus tehdään, että sopimukseen vedottaessa.

Pykälän 2 momentissa säädetään erityisen painavan syyn arvioinnissa muun ohella huomioon otettavista seikoista, joita ovat työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Kilpailukieltosopimuksia ei esitöiden (HE 157/2000 vp) mukaan voida tehdä tehtävissä, joihin ei liity työnantajan todellista kilpailunrajoitustarvetta. Työsopimuslain esitöissä on perusteltu erityisen painavia syitä pitkälti samoin kuin aiemman 16 a §:n perusteluissa. Erityisen painavan syyn edellytyksen arviointi edellyttää tapauskohtaista kokonaisarviointia, jossa on otettava huomioon kyseessä oleva työntekijä, työtehtävät ja toimiala

sekä niiden erityispiirteet. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei ole hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle.

Voimassa olevan työsopimuslain esitöissä on selostettu erityisen painavan syyn arvioinnissa huomioon otettavia seikkoja tarkemmin. Sopimuksen sallittavuus on yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus tai muuhun vastaavaan toimintaan ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä. Työnantajalla on toisaalta oltava perusteltu tarve estää tärkeiden tietojen ja tietämyksen siirtyminen kilpailevaan toimintaan ja toisaalta on otettava huomioon työntekijän mahdollisuus hankkia toimeentulonsa ammattitaitoaan vastaavalla työllä ja oikeus vapaasti valita työpaikkansa. Sopimusten tekeminen on sallittavampaa sellaisissa työtehtävissä, joissa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä.

Asiakaskunnan säilyttämisentressi voi olla peruste kilpailukieltosopimukselle. Työsuhteesta johtuva erityisen painava syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle voi olla yrityksissä, joissa asiakaskunta sitoutuu yritykseen vahvasti esimerkiksi myyntityötä tekevän työntekijän kautta.

Pykälän 2 momenttia muutettiin liikesalaisuuslain (595/2018) voimaantulon myötä siten, että siinä käytetty käsite liike- ja ammattisalaisuus muutettiin termiksi liikesalaisuus. Muutoksen tarkoituksena oli yhdenmukaistaa liikesalaisuuden käsite vastaamaan julkaisemattoman taitotiedon ja liiketoimintatiedon (liikesalaisuuksien) suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2016/943 (jäljempänä *liikesalaisuusdirektiivi*) 2 artiklaa ja liikesalaisuuslain kansallista liikesalaisuuden määritelmää.

Työnantajalla on yrityksessä kehitettyjen teknisten ratkaisujen lisäksi yleensä perusteltu tarve estää esimerkiksi tavarantoimittajien ja asiakkaiden kanssa tehtyjen sopimusten sisällön tuleminen kilpailijoiden tietoon työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Jos työnantaja on saanut esimerkiksi patentilla suojan tekniselle ratkaisulle, ei työnantajalla ole enää samaa tarvetta liikesalaisuuden säilyttämistä turvaavalle kilpailukieltosopimukselle. Kilpailukieltosopimuksella voidaan turvata myös yrityksen tai yhteisön asiakkaan liikesalaisuuksien säilymistä.

Erityisen painavan syyn olemassa oloa arvioitaessa voidaan ottaa huomioon työnantajan kustantaman erityiskoulutuksen kustannukset ja työnantajan koulutusta varten antama palkallinen vapaa tai stipendi. Tavanomainen ammatillinen jatko- tai täydennyskoulutus tai perehdyttämiskoulutus eivät voi olla sopimuksen perusteina. Koulutus, jonka työntekijä on itse hankkinut ja kustantanut, vaikka se olisi tapahtunut työsuhteen

kestäessä ja koskisi työsuhteeseen liittyviä asioita, ei yleensä voi olla peruste kilpailukieltosopimuksen tekemiseen, ellei työnantaja ole esimerkiksi antanut palkallista vapaata koulutuksen tai siihen liittyvän opiskelun ajaksi.

Kilpailukieltosopimus voi olla perusteltu, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa, taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista. Tiedon ja taidon tulee olla laadultaan sellaista, että sen salassa pitäminen on elinkeino- ja kilpailulainsäädäntö huomioon ottaen hyväksyttävää. Aiemman 16 a §:n esitöiden (HE 57/1990 vp) mukaan yleisesti ottaen on lähdettävä siitä, että tällaisen työntekijän on oltava yrityksen organisaatiossa melko korkealla tasolla. Edelleen aiemman pykälän esitöiden mukaan vastakohtaispäättelyn nojalla voidaan lähtökohtana myös pitää sitä, että yleensä pelkästään suoritustyötä tekevän työntekijän työsuhteessa ei tulisi sallia kilpailukieltolauseketta. Esitöiden mukaan tällaisen henkilön kohdalla tulisi ainakin erityisen painavan syyn olla huomattavasti painavampi ja selkeämmin perusteltavissa kuin esimerkiksi suunnittelu- ja kehittämistehtävissä olevan henkilön kohdalla.

Eri toimialoilla olevilla yrityksillä on erilaiset suojan tarpeet. Suojan tarve voi vaihdella esimerkiksi suojattavien tietojen, kilpailijoiden lukumäärän, asiakkaiden säilyttämisintressin ja alan kehitysnopeuden perusteella.

Pykälän 3 momentin mukaan kilpailukieltosopimuksella saadaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä uusi työsuhteeseen tai harjoittaa ammattia enintään kuuden kuukauden ajan. Jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen hänelle kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden pituiseksi. Lain esitöissä ei ole selostettu, mitä seikkoja korvauksen kohtuullisuuden arvioinnissa tulisi ottaa huomioon. Arviointi on tapauskohtaista ja jättää työsuhteen osapuolille laajan sopimusvapauden. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu muun muassa, että sovitun korvauksen tulisi vastata jollakin tavalla ainakin kuuden kuukauden ylittävän kilpailukieltotoajan pituuteen suhteutettua ansion menetystä.⁷ Oikeuskirjallisuudessa on katsottu myös, että korvauksen tulee olla vähintään kohtuullisessa suhteessa kilpailukiellosta aiheutuviin työntekijän toimintavapauden rajoituksiin, ja että korvaus voi muodostua joko työsuhteen aikana tai sen jälkeen maksetusta suorituksesta.⁸

Kilpailukieltosopimukseen voidaan 3 momentin mukaan ottaa määräys vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, joka saa enimmäismäärältään vastata

⁷ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus, Talentum, Helsinki 2012, s. 344.

⁸ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki, Alma Talent, Helsinki 2017, s. 276.

työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa. Säännöksen mukaan vahingonkorvausvelvollisuus ja sopimussakko ovat vaihtoehtoisia seuraamuksia. Esitöiden mukaan sopimussakko voi olla muunkin taloudellisen edun menetys, jonka enimmäismäärä on säännöksellä rajoitettu. Sopimussakon kohtuullinen määrä on arvioitava tapauskohtaisesti.

Kilpailukieltosopimuksen rikkomisen normaali seuraamus on vahingonkorvaus. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, määräytyy sopimuksen rikkomisesta työntekijän maksettavaksi tuleva korvaus työsopimuslain vahingonkorvausta koskevien säännösten mukaisesti. Vahingonkorvauksen määrää ei ole rajoitettu, mutta se riippuu työntekijän tuottamuksen asteesta.

Kilpailukieltosopimus ei 4 momentin mukaan sido työntekijää, jos työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Säännöksessä tarkoitetaan esitöiden mukaan tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo työntekijän ilman työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita tai taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden nojalla sekä tilanteita, joissa työntekijä irtisanoo tai purkaa työsopimuksen työnantajan olennaisen sopimusrikkomuksen vuoksi.

Kilpailukieltosopimuksen keston rajoittamista ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat säännökset eivät pykälän 4 momentin mukaan koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamistyötä tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Esitöissä on otettu huomioon yritysten, yhteisöjen ja säätiöiden erilaiset organisaatiot. Soveltamisalarajaus vastaa työaikalain (605/1996) 2 §:n 1 momentin 1 kohtaa. Kyseisessä kohdassa rajataan työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle työ, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Säännöksessä tarkoitetuilla johtavassa asemassa olevilla työntekijöillä voi olla yrityksen kannalta niin merkittävää tietoa hallussaan, että pykälän 3 momentissa säädetyt rajoitukset eivät aina ole riittäviä. Säännöksen tulkinnassa tulee kiinnittää huomiota työntekijän asemaan ja työnantajan suojan tarpeeseen. Rajatapauksissa tulkinnan tulee perustua kokonaisharkintaan.

Pykälän 5 momentin mukaan kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin edellä säädettyä. Muutoin tällaisen sopimuksen pätevyydestä ja sovitte- lusta on voimassa, mitä oikeustoimilaissa säädetään. Yleisten edellytysten vastaisesti tehty kilpailukieltosopimus on kokonaisuudessaan mitätön. Sopimus, joka on tehty ilman erityisen painavaa syytä, on mitätön. Jos sopimus on muuten pätevä, mutta se

on tehty yli kuudeksi kuukaudeksi ilman erityisiä syitä, se on pätevä vain kuuden kuukauden pituisena ja yli vuodeksi tehty sopimus vain vuoden pituisena. Sopimussakkolauseke sitoo enintään kuuden kuukauden palkan määrään asti.

Kilpailukieltosopimuksen kohtuullisuutta arvioidaan oikeustoimilain 36 ja 38 §:n nojalla. Sitoumuksen kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon ne edut ja raskaudet, jotka sopimuksen kummallekin osapuolelle aiheutuvat. Työnantajan kannalta on otettava huomioon se suojan tarve, joka hänellä esimerkiksi liikesalaisuuksien turvaamisen kannalta on. Työntekijän kannalta on otettava huomioon, ettei hänen toimintavapauttaan ja mahdollisuuksiaan rajoiteta enemmän kuin on tarpeen. Rajoitusta ei siis ole ulotettava pitemmälle, kuin se kilpailunäkökohdan huomioon ottaen on aiheellista. Huomioon on myös otettava sen vastikkeen määrä, jonka työntekijä on saanut korvauksena samoin kuin se, millaiset mahdollisuudet hänellä on siirtyä muualle. Sopimussakon kohtuullisuus on ratkaistava oikeustoimilain 36 §:n mukaan.

Työsopimuslain 10 luvun 2 §:ssä säädetään kohtuuttomista ehdoista. Säännöksen mukaan, jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon (PeVL 41/2000 vp) mukaan kilpailukieltosopimuksia koskeva pykälä on merkityksellinen perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta siltä osin kuin siinä turvataan jokaisen oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Perustuslakivaliokunnan mukaan toimeentulon hankkimisen vapauden tällaiselle rajoitukselle on käsillä olevassa sääntely-yhteydessä esitettävissä perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste. Liike- ja ammattisalaisuuksien turvaamisella on nykyaikaisessa elinkeinotoiminnassa tärkeä merkitys elinkeinonharjoittajalle. Rajoituksen ajallinen ulottuvuus on laissa määritelty suhteellisuusvaatimuksen kannalta asianmukaisesti.

Kilpailukieltosopimusten piiriin voivat kuulua myös sellaiset sopimusehdot, jotka eivät suoranaisesti estä uuden työsopimuksen solmimista tai yritystoiminnan käynnistämistä mutta tavalla tai toisella rajoittavat mahdollisuuksia toimia samalla alalla (KKO 2003:19).

1.1.1.3 Liikesalaisuuslaki

Sekä kilpailevan toiminnan kieltoa että kilpailukieltosopimuksia koskevilla säännöksillä on liittymä liikesalaisuuksien suojaan. Työntekijällä on työsopimuslain, liikesalaisuuslain ja rikoslain (39/1889) nojalla vahva salassapitovelvollisuus. Lisäksi työnantaja voi direktio-oikeuden nojalla antaa työntekijälle tarkempia ohjeita ja määräyksiä työsuhteen aikana noudatettavasta salassapidosta. Työnantajan ja työntekijän välillä voi-

daan tehdä salassapitosopimus tai ottaa työsopimukseen salassapitoehto. Näillä voidaan täsmentää ja tarkentaa lakisääteistä salassapitovelvollisuutta sekä sopia esimerkiksi työsuhteen jälkeen noudatettavasta salassapidosta. Työnantajan ja työntekijän välisillä salassapitosopimuksilla on mahdollista määrätä laajemmasta suojasta kuin mitä laissa säädetään.⁹ Salassapitosopimukseen sovelletaan oikeustoimilain säännöksiä.

Kilpailukieltosopimuksen perusteena olevaa erityisen painavaa syytä arvioitaessa yksi huomioonotettava peruste on työnantajan sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä. Kilpailukieltosopimus liittyy siten läheisesti työnantajan liikesalaisuuksien suojaan.

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä säädetään liikesalaisuuksista. Pykälän 1 momentin mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Liikesalaisuuden oikeudeton käyttäminen ja ilmaiseminen palvelussuhteen aikana kielletään liikesalaisuuslain 4 §:n 3 momentissa. Yleisimmät tilanteet, joissa liikesalaisuutta oikeudettomasti käytetään tai ilmaistaan, liittyvät tilanteisiin, joissa pyritään hankkimaan hyötyä tai vahingoittamaan työnantajaa. Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 1 momentin toisen virkkeen mukaan, jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:ää muutettiin liikesalaisuuslain säätämisen yhteydessä. Muutoksen tarkoituksena oli yhdenmukaistaa liikesalaisuuden käsite vastaamaan liikesalaisuusdirektiivin 2 artiklaa ja liikesalaisuuslain kansallista liikesalaisuuden määritelmää. Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n liikesalaisuuksia koskevat säännökset ovat erityissäännöksiä suhteessa liikesalaisuuslakiin. Pykälä saa sisältönsä myös liikesalaisuuslaista, johon pykälässä viitataan.

Liikesalaisuuslailla pantiin täytäntöön liikesalaisuusdirektiivi. Liikesalaisuusdirektiivin tavoitteena on EU:n tasolla yhdenmukaistaa jäsenvaltioiden liikesalaisuuksien suojaa koskevaa lainsäädäntöä. Liikesalaisuusdirektiivissä vahvistetaan säännöt liikesalaisuuksien suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta. Liikesalaisuuslaki sisältää siviilioikeudelliset oikeussuojakeinot liikesalaisuuden loukkaustilanteissa. Tuomioistuin voi liikesalaisuuden haltijan vaatimuksesta määrätä kielloista ja korjaavista toimenpiteistä. Korjaavien toimenpiteiden sijaan tuomioistuin voi tietyin edellytyksin määrätä vastaajan maksamaan käyttökorvauksen. Lisäksi laissa säädetään velvollisuudesta maksaa vahingonkorvausta liikesalaisuuden haltijalle ja tuomion

⁹ ks. myös hallituksen esitys liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi HE 49/2018 vp.

julkistamisen kustannusten määrittämisestä liikesalaisuuden loukkaajan maksettavaksi.

Liikesalaisuusdirektiivin 1 artiklan 3 kohdan mukaan direktiivi ei rajoita työntekijöiden liikkuvuutta. Liikesalaisuusdirektiivi ei rajoita sitä, että työntekijät käyttävät tietoa, joka ei ole liikesalaisuus tai että työntekijät käyttävät kokemusta ja taitoja, jotka he ovat rehellisesti hankkineet osana tavanomaista työskentelyään. Liikesalaisuusdirektiivissä ei myöskään anneta perustetta asettaa työntekijöille näiden työsopimuksissa muita kuin unionin oikeuden tai kansallisen lain mukaisesti määrättyjä rajoituksia.

Liikesalaisuuslain 2 § sisältää liikesalaisuuden lakisääteisen määritelmän. Liikesalaisuudella tarkoitetaan tietoa: a) joka ei ole kokonaisuutena tai osiensa täsmällisenä kokonpanona ja yhdistelmänä tällaisia tietoja tavanomaisesti käsitteleville henkilöille yleisesti tunnettua tai helposti selville saatavissa; b) jolla a alakohdassa tarkoitetun ominaisuuden vuoksi on taloudellista arvoa elinkeinotoiminnassa; ja c) jonka laillinen haltija on ryhtynyt kohtuullisiin toimenpiteisiin sen suojaamiseksi.

Liikesalaisuuslain säätämisen yhteydessä työsopimuslain 3 luvun 4 §:ään tehdyllä sanamuodon muutoksella ei ollut tarkoitus muuttaa oikeustilaa, vaan yhdenmukaistaa säännöksessä käytetty ilmaisu liikesalaisuuslain kanssa.

Liikesalaisuuslaista tulee aineellinen sisältö muun muassa liikesalaisuuskäsitteelle, teknisen ohjeen suojalle, sille mikä on oikeudetonta hankkimista, käyttämistä ja ilmaisemista ja sille mikä ei ole oikeudetonta.

Liikesalaisuuslain 3 §:ssä säädetään liikesalaisuusdirektiiviin perustuen mitä liikesalaisuuden oikeudettomalla hankkimisella tarkoitetaan.

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan liikesalaisuuden ilmaiseen työntekijän ohella työnantajalle syntyneen vahingon korvaamisesta on vastuussa myös se, jolle työntekijä ilmaisi tiedot, jos viimeksi mainittu tiesi tai hänen olisi pitänyt tietää työntekijän menetelleen oikeudettomasti.

1.1.1.4 Valtion virkamieslaki

Valtion virkamieslakiin (750/1994) lisättiin vuonna 2017 uusi 44 a §, jossa säädetään mahdollisuudesta sopia (*karenssisopimus*) palvelussuhteen jälkeiseen aikaan sijoittuvasta määräajasta, jonka aikana rajoitetaan virkamiehen oikeutta siirtyä toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään valtionhallinnon ulkopuolelle taikka aloittaa elinkeinon tai ammatinharjoittaminen tai ansiotoimintaan rinnastettava muu toiminta. Viranomaisen voi asettaa karenssisopimuksen virkaan tai virkasuhteeseen nimittämisen tai uusiin tehtäviin siirtymisen edellytykseksi.

Karenssisopimusta koskevan pykälän esitöiden (HE 90/2016 vp) mukaan joissakin tilanteissa virkamiehen suora siirtyminen toisiin tehtäviin valtionhallinnon ulkopuolelle työnantajan palvelukseen ilman mitään rajoituksia voi heikentää luottamusta valtionhallinnon riippumattomuuteen ja puolueettomuuteen tai johtaa eturistiriitaan. Vaitiolo-velvoitteella ja salassa pidettävien tietojen hyväksikäyttökiellolla ei esitöiden mukaan voida tehokkaasti ennalta estää tilanteita, joissa virkamiehenä saatuja salassa pidettäviä tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamia tietoja voitaisiin käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Tämä voidaan nähdä puutteena yleisen edun ja virkatoiminnan puolueettomuuden suojaamisessa ja mahdollisen korruption estämisessä virkamiesten siirtyessä yksityiselle sektorille.

Rajoitusajan kesto on enintään kuusi kuukautta palvelussuhteen päättymisestä, ja sen ajalta maksetaan palkkausta vastaava korvaus. Sopimukseen voidaan ottaa määräys sopimussakosta, jonka enimmäismäärä on maksettu korvaus kaksinkertaisena. Virkamiehellä on virkasuhteen aikana ja virkasuhteen päättymisen jälkeen karenssisopimuksessa sovittua rajoitusaikaa vastaavana määräaikana ilmoittamisvelvollisuus, jos hän siirtyy toiseen palvelussuhteeseen tai tehtävään taikka aloittaa elinkeinon- tai ammatinharjoittamisen tai muun toiminnan.

Karenssisopimus voidaan tehdä vain silloin, jos henkilöllä on virassaan, tehtävässään tai asemassaan pääsy sellaiseen salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota voidaan olennaisella tavalla käyttää uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Sopimuksen ehtoon rajoitusajasta voidaan vedota ainoastaan silloin, kun virkamies siirtyy tai ilmoittaa aikomuksestaan siirtyä tehtäviin, joissa voitaisiin olennaisella tavalla käyttää tietoa uudessa palvelussuhteessa tai toiminnassa omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi.

Käytettävissä olevien tietojen perusteella karenssisopimus on tehty joidenkin kymmenien virkamiesten kanssa. Karenssisopimusta koskevan lainkohdan laajentamista harjetaan parhaillaan, mutta tarkempi aikataulu on auki ja valmistelu vaatii muun muassa lausuntopalautteen huomioon ottamista.

Valtion virkamieslain 18 §:ssä säädetään sivutoimista, sivutoimiluvasta ja sivutoimi-ilmoituksesta. Sivutoimi ei saa vaarantaa luottamusta tasapuolisuuteen tehtävän hoidossa tai muutenkaan haitata tehtävän asianmukaista hoitamista taikka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

1.1.1.5 Laki kunnallisesta viranhaltijasta

Viranhaltijoihin sovellettavassa kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003) ei ole säädetty kilpailukieltosopimuksista, joten viranhaltijoiden kanssa ei voida tehdä kilpailukieltosopimuksia.

Kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin ehdotettiin lisättäväksi uusi pykälä, jossa olisi säädetty mahdollisuudesta sopia (*karencsisopimus*) määräajasta, jonka aikana rajoitetaan viranhaltijan oikeutta siirtyä toisiin tehtäviin. Ehdotus sisältyi rauenneeseen maakuntien perustamista koskevaan hallituksen esitykseen (HE 15/2017 vp). Ehdotuksen mukaan karencsisopimuksen tekeminen olisi edellyttänyt, että viranhaltijalla olisi virkasuhteessaan pääsy salassa pidettävään tai julkisuutta muuten rajoittavien säännösten suojaamaan tietoon, jota voitaisiin olennaisella tavalla käyttää omaksi tai toisen hyödyksi taikka toisen vahingoksi. Säännös olisi vastannut pitkälti valtion virkamieslain 44 a §:ää.

Viranhaltijoiden osalta kilpailevan toiminnan kiellosta säädetään kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 18 §:ssä, jossa on säädetty myös sivutoimista. Viranhaltija ei saa harjoittaa sivutoimena sellaista toimintaa, joka kilpailevana toimintana ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Viranhaltija ei myöskään saa virkasuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, joita pykälän 3 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävinä.

Kunta-alalla työskenteleviin työsopimussuhteisiin sovelletaan työsopimuslain säännöksiä kilpailevan toiminnan kiellosta ja kilpailukieltosopimuksista.

1.1.1.6 Kirkkolaki

Kirkkolain (1054/1993) 30 §:ssä on säädetty sivutoimista ja kilpailevasta toiminnasta vastaavalla tavalla kuin kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 18 §:ssä. Kirkkolaisissa ei ole säädetty kilpailukieltosopimuksista.

1.1.1.7 Rikoslaki

Liikesalaisuuksia suojataan siviilioikeudellisten säännösten lisäksi rikosoikeudellisin säännöksin. Rikoslain 30 luvun 4 §:ssä säädetään yritysvakoilusta, 5 §:ssä yrityssalaisuuden rikkomisesta ja 6 §:ssä yrityssalaisuuden väärinkäytöstä. Pykälä muutettiin liikesalaisuuslain säätämisen yhteydessä korvaamalla yrityssalaisuuden käsite liikesalaisuuden käsitteellä lukuun ottamatta rikosnimikkeitä, jotka säilyivät entisellään. Teknislähteiden muutosten tarkoituksena oli yhtenäistää tunnusmerkistöissä käytetyt käsitteet muun liikesalaisuuksia koskevan lainsäädännön kanssa. Rikoslain 30 luvun

11 § sisältää liikesalaisuuden määritelmän. Liikesalaisuudella tarkoitetaan 30 luvussa liikesalaisuuslain 2 §:n 1 kohdassa tarkoitettua liikesalaisuutta.

Luvallisesti työsuhteen aikana saadun liikesalaisuuden osalta työntekijällä on työsuhteen jälkeinen lakisääteinen salassapitovelvollisuus vain rikoslain 30 luvun 5 §:n yrityssalaisuuden rikkomista koskevan sääntelyn perusteella. Kyseinen pykälä asettaa palvelussuhteessa olevalle liikesalaisuuksia koskevan kahden vuoden salassapitovelvoitteen vielä palvelussuhteen päättymisen jälkeen.

Liikesalaisuuksien suojan kannalta merkityksellistä on myös virkasalaisuuden rikkomista ja tuottamuksellista virkasalaisuuden rikkomista koskeva rikoslain 40 luvun 5 §:n sääntely.

Valtion virkamiestä koskee myös rikoslain 16, 30, 40 ja 51 luvun lahjontaa, elinkeinorikoksia, yritysvakoilua ja virkarikoksia sekä sisäpiiritiedon hyväksikäyttöä koskeva sääntely. Näistä säännöksistä ainakin osa näyttäisi koskevan vain valtion virkamiehiä sisältönsä perusteella, mutta 40 luku koskee myös kunnallisia viranhaltijoita.

Liikesalaisuuden loukkauksiin saattavat liittyä myös rikoslain 38 luvun 1 §:n salassapitorikos ja 2 §:n salassapitorikkomus.

Aihepiirin kannalta merkitystä saattaa olla myös rikoslain 36 luvun 5 §:n luottamusaseman väärinkäyttöä koskevalla rangaistussäännöksellä. Säännöksen mukaan, jos se, jonka tehtävänä on hoitaa toisen taloudellisia tai oikeudellisia asioita, väärinkäyttää luottamusasemaansa ryhtymällä sellaiseen toimeen, johon hänellä ei ole oikeutta, tai jättämällä tehtävänsä kokonaan tai osaksi suorittamatta ja siten aiheuttaa vahinkoa sille, jonka asioita hänen tulee hoitaa, hänet on tuomittava luottamusaseman väärinkäytöstä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että joissakin tilanteissa myös kilpailunrajoituslausekkeen rikkomisen voi nee merkitä luottamusaseman väärinkäyttöä. Jos myyntiedustaja perustaa oman yrityksen ja siirtää oman työnantajansa asiakkaita omalle yritykselleen, hän saattaa syyllistyä omien työtehtäviensä laiminlyöntiin. Tästä kysymyksestä ei kuitenkaan ole korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä.¹⁰

¹⁰ Nuutila, Ari-Matti ja Majanen, Martti: RL 36 luku: Petos ja muu epärehellisyys. Teoksessa Lappi-Seppälä, Tapio ym: Rikosoikeus, WSOY Pro, Helsinki, 2009, s. 998.

1.1.1.8 Euroopan unionin lainsäädäntö

Komissio antoi 21.12.2017 ehdotuksen (COM (2017) 797 lopullinen) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa (jäljempänä *työehtodirektiivi*). Työehtodirektiivillä kumotaan vuoden 1991 todentamisdirektiivi (neuvoston direktiivi 91/533/ETY työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuhteesta tai työsuhteesta sovellettavista ehdoista). Työehtodirektiivi tulee voimaan kesällä 2019, ja sen täytäntöönpano-aika on kolme vuotta. Työehtodirektiivin taustalla on erityisesti työmuotojen kehittymisen aiheuttamat tarpeet. Kuitenkin sen sijaan, että keskityttäisiin epätyypillisiin työsuhteisiin, direktiivillä varmistettaisiin perustason yleinen suoja kaikkia nykyisiä ja tulevia sopimusmuotoja varten.

Työehtodirektiivissä säädetään vähimmäisoikeudet, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä unionissa. Työehtodirektiivin soveltamisala on nykyistä todentamisdirektiiviä laajempi. Jäsenvaltioilla on mahdollisuus olla soveltamatta työehtodirektiivin säännöksiä työsuhteisiin, jotka jatkuvat enintään kolme tuntia yhden kuukauden aikana. Poikkeusta ei saisi soveltaa työsuhteisiin silloin, kun työtunteja ei ole määritetty ennalta (esimerkiksi tarvittaessa työhön kutsuttavat).

Työehtodirektiivin 3 luvussa ovat voimassa olevaan todentamisdirektiiviin nähden uudet säännökset työoloihin liittyvistä vähimmäisvaatimuksista. Näihin kuuluu myös sivutyötä (parallel work) koskeva 9 artikla. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työnantaja ei saa kieltää työntekijää ottamasta vastaan työtä muilta työnantajilta kyseisen työnantajan vahvistaman työvuoroluettelon ulkopuolella eikä kohdistaa työntekijään epäsuotuisaa kohtelua, jos tämä tekee näin. Artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat kuitenkin säätää siitä, millä ehdoilla työnantajat voivat käyttää yhteensopimattomuutta koskevia rajoituksia objektiivisten syiden perusteella, joita ovat esimerkiksi terveys ja turvallisuus, liikesalaisuuksien suojeleminen, julkishallinnon luotettavuus tai eturistiriitojen välttäminen.

Työehtodirektiivin 18 artiklassa säädetään irtisanomissuojasta ja todistustaakasta. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työnantajaa antamaan asianmukaiset perustelut irtisanomiselle tai sitä vastaavalle toimelle. Työnantajan on annettava perustelut kirjallisina. Artiklassa edellytetään jaettava todistustaakkaa tilanteissa, joissa työntekijä on irtisanottu tai häneen on kohdistettu vastatoimia hänen käytettyään direktiivissä tarkoitettuja oikeuksia.

Työehtodirektiivin 19 artiklassa edellytetään tehokkaita, oikeasuhtaisia ja varoittavia seuraamuksia sellaisten kansallisten säännösten rikkomisesta, jotka koskevat direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia.

EU-lainsäädännössä ei ole säädetty kilpailukieltosopimusten käytön edellytyksistä työsuhteissa. Kilpailukieltosopimuksia arvioidaan siten kansallisen lainsäädännön nojalla. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 45 artikla turvaa työntekijöiden vapaan liikkuvuuden, joka on yksi unionin neljästä perusvapaudesta. Se merkitsee, että kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työsuhteiden tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa poistetaan. Työntekijöiden vapaa liikkuvuus turvaa oikeuden hakea tosiasiallisesti tarjottua työtä ja liikkua tässä tarkoituksessa vapaasti jäsenvaltioiden alueella. Vapaa liikkuvuus ulottuu yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön¹¹ perusteella myös yksityisten yritysten liikkuvuutta rajoittaviin toimiin. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei vapaa liikkuvuus aseta rajoituksia sille, että työntekijä tekee sopimuksen, jolla hän pidättäytyy menemästä töihin työnantajan kilpailijan palvelukseen.¹²

Osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskevien direktiivien 13 sisältämän syrjimättömyyden periaatteen mukaan osa-aikaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään osa-aikaisuuden tai määräaikaaisuuden vuoksi, ellei erilainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä. Työsuhteen osa-aikaisuus ja määräaikaaisuus otetaan huomioon sekä työsuhtesopimusten kilpailun toiminnan kiellon soveltumisen että kilpailukieltosopimuksen edellytysten täyttymistä koskevassa kokonaisarvioinnissa.

¹¹ Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio asiassa C-415/93 (Bosman).

¹² Bruun, Niklas: Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa, Defensor Legis N:o 5/2003, s. 784: Bruun on arvioinut, että jos jäsenvaltion lainsäädännössä ei ollenkaan rajoitettaisi sopimusvapautta kilpailukieltosopimusten osalta, saattaisi lainsäädäntö olla ristiriidassa työvoiman vapaata liikkuvuuden kanssa. Ks. myös Heiskanen, Jussi: Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsuhtesopimusten mukaan. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta, Jalanko, Risto ja Siiki, Maria (toim.), Helsingin hovioikeuden julkaisuja, Helsinki 2009, s. 115–127.

¹³ Neuvoston direktiivi 97/81/EY Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta ja neuvoston direktiivi 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.

1.1.1.9 Muiden maiden lainsäädäntö

Kilpailevan toiminnan kieltö

Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa kilpailevan toiminnan kiellosta ei ole sääntelyä, vaan se perustuu työoikeudelliseen lojaliteettivelvoitteeseen. Tähän on yhtenä esimerkkinä otettu Ruotsi.

Ruotsi

Ruotsissa kilpailevan toiminnan kieltö perustuu lojaliteettivelvoitteeseen. Työntekijällä on velvollisuuksia työnantajaansa kohtaan, ja yksi niistä on niin kutsuttu lojaliteettivelvoite. Tämä sisältää muun muassa sen, että työntekijä ei saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa tai tarjota palveluksiaan työn ohessa. Ruotsin työtuomioistuin on tapauksessa AD 1994 nr 79 (Värö Bruksmålet) päätenyt siihen, että jo pitkään on ollut vallitseva käsitys siitä, että työsuhteessa edellytetään työntekijän olevan lojaali työnantajaansa kohtaan. Ruotsissa ei ole laintasoisia säännöksiä kilpailevasta toiminnasta.

Belgia

Kilpailevan toiminnan kieltö perustuu Belgiassa (les règles de la bonne foi) Pohjoismaita vastaavaan lojaliteettivelvoitteeseen. Työntekijä ei saa kilpailla työnantajansa kanssa työsuhteen kestäessä. Tällainen lauseke voidaan lisätä työsopimukseen ilman muotovaatimuksia.

Ranska

Ranskan työsuhteita säätelevään puitelakiin (Code de travail) sisältyvät työsopimukseen liittyvää lojaliteettivelvoitetta koskevat säännökset.

Saksa

Saksan kauppalain (Handelsgesetzbuch) mukaan työsuhteen kestäessä työntekijä ei saa kilpailla työnantajansa kanssa.

Kilpailukieltosopimukset

Norjassa ja Tanskassa kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä on täsmennetty vuonna 2016. Joissakin maissa kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely on pidemmälle menevää kuin Suomessa.

Ruotsi

Kilpailukieltolausekkeiden esiintyminen työsopimuksissa on tavallista Ruotsissa. Lähtökohtana Ruotsin lainsäädännössä on, että työntekijä on työsuhteen päättymisen jälkeen vapaa kilpailemaan aikaisemman työnantajansa kanssa. Työnantajalla on tästä syystä tietyissä tilanteissa intressi sopimuksin sitoa työntekijä tietyksi ajaksi työsuhteen päättymisen jälkeen siihen, että yritystoiminnalla tai kilpailevan yritystoiminnan palveluksessa ei millään tavalla harjoiteta kilpailevaa toimintaa. Kilpailukieltolausekkeiden käyttö on monessa tapauksessa välttämätöntä, jotta työnantaja voi suojata liikesalaisuudet ja toimintaansa myös sen jälkeen, kun työntekijän työsuhde on päättynyt. Kilpailukieltolausekkeet ovat siviilioikeudellisia, ja niitä tulkitaan sanamuodon mukaisesti. Tämä soveltuu vain siihen asti, kun niitä tulkitaan kohtuullisesti (38 § Avtalslag).¹⁴

Ruotsissa kilpailukieltosopimuksista on määräyksiä työehtosopimuksissa. Aikaisemmin vuoden 1969 työehtosopimuksessa ja myöhemmin vuoden 2015 työehtosopimuksessa.¹⁵ Työehtosopimuksen osapuolina ovat Svenskt Näringsliv (SN) ja Förhandlings och samverkansrådet PTK, joka edustaa lähinnä yksityisalojen ylempiä toimihenkilöitä. Uusi työehtosopimus tuli voimaan 1.12.2015.

Uudessa työehtosopimuksessa pyritään määrittämään kohtuulliset sopimusten kestoajat ja korvaukset, joita tulee noudattaa, jotta sopimuksia voitaisiin pitää pätevinä. Siinäkin tapauksessa, että työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen, työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden kohtuullisuusarvioinnissa on oikeuskäytännön ja lainmuutosten perustelujen mukaan otettava huomioon, mitä työehtosopimuksissa on asiasta sovittu.

Kilpailukieltosopimusten kesto ei saa ylittää sitä, mitä voidaan pitää tarpeellisenä sen vuoksi, että työntekijällä oleva tieto on edelleen ajankohtaista ja merkityksellistä. Mi-

¹⁴ Ruotsin käytännöistä ks. Bengt Domeij: Från anställd till konkurrent Lojalitetsplikt, företags-hemligheter och konkurrensklausuler 2016.

¹⁵ Saatavissa: <https://www.ptk.se/SysSiteAssets/forhandling-och-avtal/avtal/konkurrensklausuler-svn-ptk-2015.pdf>

käli on kyse tiedosta, jonka merkityksellisyyden arvioidaan olevan lyhytkestoista, kilpailukieltosopimuksen kesto ei saa ylittää yhdeksää kuukautta. Jos taas on kyse tapauksesta, jossa arvioidaan olevan erityisiä syitä pitää tietoa salassa pidempään, sopimuksen kesto ei kuitenkaan saa ylittää 18 kuukautta, jos ei ole erityisiä syitä ylittää ajanjaksoa. Kilpailukieltosopimuksen keston tarvetta koskevassa kohtuullisuusarvioinnissa punnitaan vastakkain työnantajan tarvetta suojella yrityssalaisuuksia sekä työntekijän oikeutta valita itse työnsä ja työpaikkansa.

Työehtosopimuksen mukaan korvaus on lähtökohtaisesti enintään 60 prosenttia siitä palkasta, jonka työntekijä ansaitsi työsuhteen päättyessä, ja velvollisuus maksaa korvausta jatkuu vain siihen asti, kun kilpailukieltosopimus on voimassa.

Työehtosopimuksessa on määritelty ns. normeerattu vahingonkorvaus työntekijän sopimusrikkomusta silmällä pitäen. Sen määrä on lähtökohtaisesti kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa, jota voidaan sovitella, mikäli kohtuussyyt sitä vaativat. Lisäksi työehtosopimuksessa määritetään menettelytavat erimielisyyksien ratkaisemista varten. Erimielisyydet ratkaistaan erityisessä tätä työehtosopimusta varten perustetussa välimiesmenettelyssä.

Liian pitkälle meneviä kilpailukieltolausekkeita ja kilpailukieltolausekkeita, joissa ei oteta huomioon vallitsevaa käytäntöä pidetään kohtuuttomina ja ne voidaan julistaa mitättömiksi. Myös kohtuuttomat kilpailukieltosopimukset voivat täyttää tarkoituksensa ja toimia pelotteina. Ei ole kuitenkaan tarkoitus pyrkiä sopimuksiin, joita ei voida soveltaa käytännössä.

Pääsääntö on, että kilpailukieltolausekkeita tulee käyttää rajoitetusti. On punnittava työnantajan liikesalaisuuksien paljastamatta ja käyttämättä jättämiseen liittyviä intressejä ja toisaalta työntekijän intressiä vapaasti käyttää osaamistaan ottaen samalla huomioon ne haitat, joita kilpailukieltosopimukset merkitsevät työntekijöille. Muutkin tosiseikat, kuten työntekijän työtehtävät, koulutus ja kokemus, ovat merkityksellisiä tässä arvioinnissa. Kilpailukieltosopimusten käyttöä ei ole liitetty mihinkään tiettyyn ammattikategoriaan.

Kilpailukieltolausekkeet eivät ole pääsääntöisesti sallittuja määräaikaisissa työsuhteissa. Tästä on myös poikkeuksia. Ne eivät ole sallittuja myöskään työnantajan työn vähentymisen johdosta tapahtuvissa irtisanomissa.

Työnantaja voi rajoittaa kilpailukieltolauseketta tai kumota sen. Työnantajalla on oikeus mukauttaa kilpailukieltolauseketta työsuhteen päättämisen yhteydessä, koska silloin vasta tiedetään relevantit olosuhteet.

Norja

Norjassa kilpailukieltosopimuksista säädetään työympäristölain (Arbeidsmiljølov) 14 A luvussa. Säännökset tulivat voimaan 1.1.2016. Lainsäädännön tavoitteena on turvata kilpailu ja työntekijöiden liikkuvuus. Kilpailukieltosopimuksella suojataan liikesalaisuuksia ja tietotaitoa (know how).

Hallituksen esityksessä¹⁶ todetaan, että työnantajalle asetetaan korvausvelvollisuus haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukieltosopimus aiheuttaa ja annetaan työnantajalle mahdollisuus vapauttaa työntekijä sopimuksesta työsuhteen aikana. Näin työnantajalle ei tulisi kuluriskiä sellaisista kilpailukieltosopimuksista, joiden voimassapitäminen ei ole tarpeellista.

Norjassa työntekijälle maksettava korvaus vastaa lähtökohtaisesti täyttä palkkaa. Summalle on olemassa katto, ja korvaukseen voidaan tehdä vähennyksiä tietyin ehdoin, kuitenkin enintään puolet korvauksesta.

Työntekijä voi pyytää työnantajalta selvitystä kilpailukiellon perusteista ja ehdoista, ja irtisanomisaikana lausunto myös sitoo. Jos työsuhde päättyy, työnantaja ei voi enää yksipuolisesti irtisanoutua siitä. Näin työntekijällä on olemassa varmuus siitä, että hän saa korvauksen kilpailukiellon ajalta.

Kilpailukieltosopimuksia koskee kirjallisuusvaatimus. Sopimuksen pätevyys edellyttää, että työnantajalla on erityinen peruste. Kilpailukieltosopimus voi olla voimassa enintään vuoden työsuhteen päättymisen jälkeen.

Hallituksen esityksen perusteluissa arvioidaan, että useimmat jo tehdyt sopimukset olisivat ristiriidassa ehdotetun sääntelyn kanssa. Tästä syystä lakiin otettiin siirtymäsäännös, joka antoi työnantajille mahdollisuuden sopeuttaa jo solmitut sopimukset uuden sääntelyn mukaisiksi. Vanha oikeuskäytäntö oli, että sopimuksia tehtiin vuodeksi ilman korvausta. Tätä taustaa vasten ehdotettiin, että uudet säännökset tulisivat voimaan sopimuksiin, jotka on solmittu ennen lain voimaantuloa yhden vuoden kuluttua lain voimaantulosta. Koska korvaus olisi yksi kilpailukieltosopimuksen voimassaolon edellytys, olisi uudella sääntelyllä laajoja vaikutuksia suurimmalle osalle elinkeinoelämää. Siirtymäsäännöskauden jälkeen kaikkiin sopimuksiin tulisi soveltaa voimassa olevaa lakia.

¹⁶ Prop. 85 L (2014-2015) Endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven (konkurranseregulerende avtaler i arbeidsforhold).

Norjan sääntelyn vaikutusarvioinnissa todetaan muun muassa, että uusi sääntely vähentäisi kilpailukieltosopimusten käyttöä. Uusi sääntely toisi etua työntekijälle ja sääntöä julkiselle taloudelle, koska ei olisi tarvetta maksaa päivärahoja. Sääntely toisi yrityksille, jotka käyttävät kilpailukieltosopimuksia, lisää taloudellisia kustannuksia sekä lisäisi myös yritysten hallinnollisia kustannuksia ja hallinnollista taakkaa. **Tanska**

Tanskassa on lain tasolla (lov om ansættelsesklausuler) säädetty työnantajalle korvausvelvollisuus kilpailukiellon voimassaoloajalle. Uusi sääntely tuli voimaan 1.1.2016.

Tanskassa työnantaja maksaa kilpailukiellon ajalta korvauksen, joka vastaa 40-60 prosenttia palkasta. Korvaukset lasketaan erityisen järjestelmän perusteella. Korvaustasoon vaikuttaa se, millainen sopimus on kyseessä, kuinka laaja se on, kuinka pitkään kilpailukiello jatkuu sekä työntekijän ansaitsemat tulot kilpailukieltosopimuksen aikana. Kilpailukieltosopimuksen sidonnaisuusajalta maksettava korvaussumma on vähintään 40 prosenttia työntekijän kuukausipalkasta, jos kilpailukieltosopimus on voimassa enintään kuusi kuukautta. Jos kilpailukieltosopimus on voimassa 6-12 kuukautta tai on sisällöltään hyvin laaja, korvaussumma on vähintään 60 prosenttia kuukausipalkasta.

Yrityksellä on Tanskassa kuitenkin mahdollisuus vähentää korvaussummaa, jos työntekijä esimerkiksi löytää kilpailukiellon voimassa ollessa uuden työn toiselta toimialalta. Siinäkin tapauksessa työntekijällä on kuitenkin oikeus koko korvaussummaan työsuhteen päättymisen jälkeisiltä kahdelta ensimmäiseltä kuukaudelta. Tämän jälkeen työntekijä saa kilpailukieltosopimuksen sidonnaisuusajalta tietyn vähimmäiskorvauksen haitasta, jonka voimassa oleva kilpailukieltosopimus aiheuttaa.

Kilpailukieltolauseke on voimassa enintään 12 kuukautta. Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain sellaisen työntekijän kanssa, jolla on erityistä luottamusta edellyttävä asema yritysorganisaatiossa.

Belgia

Belgiassa kilpailukieltosopimuksista säädetään työsopimuslaissa (artiklat 65, 86 ja 104-106 vuodelta 1978). Kilpailukieltosopimus on tehtävä kirjallisesti. Se on ensinnäkin pätevä vain sellaisten työsopimusten osalta, joissa vuotuinen bruttopalkka työsuhteen päättyessä ylittää 34.180 €. Tätä edellytystä laki täsmentää vielä siten, että bruttopalkan ollessa 34.180-68.361 € kilpailukieltosopimus on pätevä vain, jos asianomaisen alan työehtosopimuksessa on määritelty ne tehtävät, joita sopimus koskee. Tällainen työehtosopimus on muun muassa hotelli- ja ravintola-alalla. Mikäli bruttopalkka

ylittää 66.944 €, kilpailukieltosopimus on aina pätevä, ellei kyseisessä työehtosopimuksessa ole tältä osin toisin sovittu.

Ollakseen pätevä kilpailukieltosopimuksen on rajoituttava samankaltaisiin tehtäviin, joita työntekijä on edellisen työnantajan palveluksessa tehnyt. Sopimuksen on oltava maantieteelliseltä rajaukseltaan sellainen, että työntekijällä voisi olla todelliset mahdollisuudet harjoittaa kilpailevaa toimintaa.

Kilpailukieltosopimuksen kesto ei saa ylittää 12 kuukautta. Kilpailukieltosopimukseen tulee sisältyä työntekijälle maksettava korvaus sopimuksen keston ajalta. Korvauksen määrän on oltava vähintään puolet sopimuksen keston ajalta laskettavasta palkasta (esimerkiksi, jos kilpailukieltosopimuksen pituus on 12 kuukautta, korvauksen määrä on vähintään kuuden kuukauden palkka).

Kilpailukieltosopimukseen ei voi vedota, jos työsuhde on kestänyt alle kuusi kuukautta. Mikäli työsuhde on kestänyt yli kuusi kuukautta, sopimukseen ei voida vedota, jos työsuhde on päättynyt työntekijästä johtumattomista syistä. Mikäli työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimusta, hänen tulee suorittaa työnantajalle takaisin sopimuksessa määritetty korvaus, minkä lisäksi työnantajalla on mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta.

Belgiassa on mahdollisuus käyttää erityistä poikkeusjärjestelyä kilpailukieltosopimuslainsäädäntöön perustuen. "La clause dérogatoire" on sallittu yrityksissä, joiden toiminta on aidosti kansainvälistä ja laajaa ja joissa taloudelliset, tekniset ja rahoitukselliset tiedot ovat toiminnan keskiössä. Myös vahvasti omaan tutkimukseen ja kehitystoimintaan keskittyvät yritykset voivat käyttää poikkeuslauseketta. Edellytyksenä on vielä, että yrityksen ao. työntekijöillä on pääsy sellaiseen luottamukselliseen tai salassa pidettävään tietoon, jonka joutuminen yrityksen ulkopuolelle olisi omiaan vahingoittamaan yritystä. Poikkeuslausekkeen käyttö mahdollistaa sen, että kilpailukieltosopimuksen ajallista tai maantieteellistä soveltamisalaa voidaan laajentaa, eikä siinä edellytetä normaalin kilpailukieltosopimuksen mukaista korvausta työntekijälle.

Saksa

Saksassa kilpailukieltosopimuksista säädetään kauppalaissa (Handelsgesetzbuch, HGB), jossa on säännökset kilpailukieltosopimusten solmimisesta ja niiden oikeusvaiikutuksista. Keskeiset edellytykset kilpailukieltosopimuksen pätevyydelle ovat kirjallinen muoto sekä viittaus kompensaatioon sopimuksen voimassaoloajalta. Jollei muusta korvauksesta ole sovittu, sovelletaan kauppalain vähimmäissäännöstä, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen ajalta on maksettava vähintään puolta palkkaa vastaava korvaus.

Kilpailukieltosopimus on pätemätön, jos sen kesto ylittää kaksi vuotta tai jos sen laajuus ylittää sen, mikä on kohtuudella tarpeen työnantajan perusteltujen etujen suojaamiseksi. Niin ikään sopimus on pätemätön, jos korvaus on alle lakisääteisen vähimmäismäärän tai jos sopimus kohtuuttomasti estää työntekijää löytämästä uutta työtä. Jos sopimus on pätemätön, työntekijä voi kuitenkin hyväksyä sen ja olla siten oikeutettu sen mukaiseen korvaukseen. Saksan työtuomioistuimen ratkaisut määrittävät keskeisesti kilpailukieltosopimusten käytön reunaehdoja.

Ranska

Ranskassa ei ole kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä. Ne on kuitenkin tunnustettu osaksi työelämän normeja oikeuskäytäntöön perustuen. Oikeuskäytäntö ja eräät työehtosopimukset määrittävät käytännössä kilpailukieltosopimusten käytön edellytykset.

Kilpailukieltosopimuksen on oltava kirjallinen ja sen on sisällyttävä työsopimukseen. Sopimuksen on oltava välttämätön työnantajan oikeutettujen etujen suojelemiseksi, se ei saa kestoaltaan olla kohtuuttoman pitkä ja sen tulee olla maantieteellisesti rajattu toimintojen ja tehtävien osalta.

Kilpailukieltosopimuksen tulee sisältää myös korvaus sopimuksen voimassaolon ajalta kompensaationa siitä, että työntekijä pidättäytyy antautumasta työnantajan kanssa kilpailevaan toimintaan. Korvaus voi olla kertakorvaus tai jatkuva suoritus. Korvauksen määrän on oltava vähintään haarukassa neljännes tai puolet työntekijän viimeisimmästä kuukausiansiosta. Käytännössä korvauksen määrä on noin kolmannes kuukausiansiosta.

Mikäli työntekijä rikkoo sopimusta, hän on velvollinen suorittamaan takaisin saamansa korvauksen, minkä lisäksi hänet voidaan tuomita maksamaan vahingonkorvausta.

Yhdysvallat

Tällä hetkellä melkein jokaisessa osavaltiossa on jonkin verran kilpailukieltoja koskevaa lainsäädäntöä, ja kilpailukieltoja voidaan rajoittaa hyvin eri tavoin. Lainsäädäntö vaihtelee osavaltioittain.¹⁷ Suojattavia intressejä ovat useimmiten liikesalaisuudet, luotettava business-tieto, goodwill tai asiakasluettelot.

¹⁷ Beck Reed Riden LLP 50 state (plus DC) survey chart of noncompete laws. Saatavissa: <https://www.beckreedriden.com/wp-content/uploads/2019/04/Noncompetes-50-State-Survey-Chart-20190427.pdf>.

Kalifornian osavaltiossa kilpailukiellot ovat lähtökohtaisesti laittomia lukuun ottamatta erinäisiä omistajanvaihdoistilanteita.

1.1.2 Käytäntö

1.1.2.1 Oikeuskäytäntö

Kilpailevan toiminnan kieltoa koskeva oikeuskäytäntö

Työryhmä on käynyt läpi korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen kilpailevan toiminnan kieltoa koskevaa oikeuskäytäntöä.¹⁸

Oikeuskäytännössä työntekijän kilpaileva toiminta tai sen valmistelu on katsottu toiminnan laajuudesta ja vahingollisuudesta sekä työntekijän asemasta riippuen työsopimuksen purkuperusteeksi (esim. KKO 1993:59 ja 1995:47) tai irtisanomisperusteeksi (KKO 2012:91). Tavallisen työntekijän työsopimusta työnantajalla ei ollut oikeutta päättää, kun työntekijän toiminta oli ollut vähäistä eikä siitä ollut juurikaan aiheutunut työnantajalle vahinkoa, vaikka työntekijä oli houkutellut muita työntekijöitä toimintaan mukaan (TT 1996-55). Kuten muissakin työsuhteen päättämistapauksissa, merkitystä on ollut myös sillä, onko työnantaja antanut varoituksen (TT 2012:157). Oikeuskäytännössä on annettu merkitystä työntekijän itsenäiselle ja vastuulliselle tai muulla tavoin keskeiselle ja erityistä luottamusta edellyttävälle asemalle, kuten esimiesasemalle (KKO 2012:91, KKO 1993:59). Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on vahvistettu, että työntekijä voi tehdä ammattinsa mukaistakin työtä vapaa-aikanaan, jos hän ei tällä työllään ilmeisesti aiheuta vahinkoa työnantajalleen (TT 2004-85). Korkein oikeus on vahvistanut, että kilpailevan toiminnan kieltä on voimassa myös lomautuksen ajan (KKO 1995:47).

Toiminnan katsominen kielletyksi ei oikeuskäytännön mukaan edellytä taloudellista vahinkoa työnantajalle. Myös muita negatiivisia vaikutuksia, kuten vaikutukset työntekijöiden motivaatioon tai asiakkaiden luottamukseen, on otettu huomioon (KKO 1993:59 ja KKO 2012:91).

Oikeuskäytännössä on arvioitu myös kilpailevan toiminnan valmistelua. Korkein oikeus on katsonut, että työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen perustamisen suunnit-

¹⁸ Korkeimman oikeudet ratkaisut: KKO 2016:19, KKO 2012:91, KKO 1995:47, KKO 1993:59, KKO 1992:11, KKO 1990:37, KKO 1985 II 158 ja KKO 1984 II 131. Työtuomioistuimen ratkaisut: TT 2014-114, TT 2014-113, TT 2012-157, TT 2004-85, TT 1996-55, TT 1991-82, TT 1990-57, TT 1987-43, TT 1985-90, TT 1984-109, TT 1982-124 ja TT 1974-93.

telemista ei sellaisenaan voitu pitää työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona (KKO 1990:37). Kielletynä ei ole pidetty vielä myöskään toiminnan edellyttämän luvan hankkimista (KKO 1985 II 158) tai rahoituksen hankkimista toimintaa varten (TT 1991-82). Yhtenä arvioinnissa vaikuttavana seikkana on otettu huomioon, onko toiminnassa hyödynnetty työnantajan liikesalaisuuksia (TT 2014-114, TT 2014-113, TT 1991-82, KKO 1985 II 158).

Tapauksessa KKO 2016:69 korkein oikeus vahvisti, että työsopimuslain 13 luvun 9 §:n 3 momentin mukainen kahden vuoden kanneaika koskee työnantajan vahingonkorvausvaatimusta, joka perustuu kilpailevan toiminnan kiellon rikkomiseen ja joka on perustettu työntekijän osalta työsopimuslain 3 luvun 3 §:n 1 momenttiin ja 12 luvun 1 §:n 3 momenttiin sekä kilpailevaa toimintaa harjoittavan työntekijän työhön ottaneen työnantajan osalta työsopimuslain 3 luvun 3 §:n 3 momenttiin.

Kilpailukieltosopimuksia koskeva oikeuskäytäntö

Kilpailukieltosopimuksia koskeva korkeimman oikeuden oikeuskäytäntö on vähäistä. Vähäisen oikeuskäytännön perusteella ei ole tehtävissä erityisiä johtopäätöksiä sääntelyn muutostarpeista.

Kilpailukieltosopimuksia koskevat riidat ovat tosiseikoiltaan erilaisia ja ratkaisut perustuvat kokonaisarviointiin. Erityisen painavan syyn olemassaoloa joko vanhan työsopimuslain 16 a §:n tai voimassa olevan työsopimuslain 3 luvun 5 §:n perusteella on arvioitu vain kolmessa korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa (KKO 2014:50, KKO 2005:50 ja KKO 2003:19).

Korkein oikeus arvioi ratkaisussaan KKO 2014:50 salassapitosopimuksen ja kilpailukieltosopimuksen välistä suhdetta. Yhtiö oli turvannut suojattavia tietoja kilpailukieltosopimuksen lisäksi myös salassapitosopimuksella, joka ulottui työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan ja johon liittyi myös sopimussakko. Lisäksi korkein oikeus viittasi yrityssalaisuuden rikkomisen rangaistavuuteen (rikoslain 30 luvun 5 §). Korkein oikeus totesi, että kantajana olevan työntekijän palvelimen pääkäyttäjänä saamat tiedot olivat olleet suojattuna jo näidenkin uhkien perusteella. Salassapitosopimuksen olemassaolo ja yrityssalaisuuden rikkomisen rangaistavuus vaikuttivat osana kokonaisarviointia. Korkein oikeus arvioi kilpailukieltosopimuksen pätevyyttä mainitussa ratkaisussa myös muiden perusteiden kannalta ottaen huomioon työnantajan toiminnan laadun ja siitä johtuvan suojan tarpeen sekä työntekijän aseman ja tehtävät. Työntekijän asema ja palkkaus olivat olleet sellaisia, että ne eivät puoltaneet kilpailukiellon sallittavuutta. Vain vähäinen osa työntekijän tehtävistä oli ollut sellaisia, joilta osin kilpailukiellolle olisi ollut perusteita. Pelkkä tekninen mahdollisuus päästä tietoihin tarjousten suunnittelusta tai hinnoittelusta ei riittänyt perustelemaan kilpailukieltosopimusta. Korkein oikeus arvioi, että työntekijän mahdollisuudet hyödyntää näitä tietoja

omakohtaisen kokemuksen puuttuessa olivat olleet vähäiset. Yhtiö oli verrattain pieni toimija alalla, minkä korkein oikeus katsoi korostavan suojan tarvetta.

Salassapitovelvoitteen ja kilpailukieltosopimuksen suhteeseen liittyen korkein oikeus totesi ratkaisussaan KKO 2003:19, että työnantaja voi ainoastaan työsopimuksen kilpailukieltoehdolla pyrkiä suojelemaan salassa pidettäviä liikearvojaan, koska liikesalaisuuksia ja kilpailevan toiminnan kieltoa koskevat säännökset eivät ulotu työsuhteen jälkeiseen aikaan eikä työntekijällä ollut rikosoikeudellista vastuuta, jos yrityssalaisuuden rikkominen on tapahtunut palvelusajan päätyttyä. Ratkaisun antamisen jälkeen rikoslain yrityssalaisuuden rikkomista koskevaa 30 luvun 5 §:ää on muutettu siten, että rangaistavuus on ulotettu jatkumaan kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisen jälleen (61/2003).

Korkein oikeus on rinnastanut houkuttelukieltosopimuksen kilpailukieltosopimukseen sen kaventaessa mahdollisuuksia samalla alalla toimimiseen (KKO 2003:19).

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2003:19 perusteluissa katsotaan, että selvänä lähtökohtana kilpailukieltosopimuksia arvioitaessa on työntekijän mahdollisuus ammattitaitonsa ja osaamisensa vapaaseen hyödyntämiseen. Korkeimman oikeuden perusteluiden mukaan työsopimuksen osapuolet voivat pääsääntöisesti järjestää välinsä sopimuksin, ellei työsopimusta koskevasta lainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta muuta johdu. Lain pakottavat säännökset, jotka rajoittavat osapuolten vapautta solmia uusi työsopimus, valita sopimuskumppaninsa tai päättää uuden työsopimuksen sisälöstä, on ymmärrettävä poikkeusluonteisina.

Oikeuskäytännössä on arvioitu myös liikesalaisuuksia. Oikeustila on liikesalaisuuslain voimaantulon jälkeen muuttunut siten, että liikesalaisuudet määritellään liikesalaisuuslaissa.

Ratkaisussa KKO 2019:28 korkein oikeus arvioi koulutuskustannusten korvaamista koskevaa sopimusehtoa ja päätyi siihen, ettei sitä ollut pidettävä kilpailukieltoehtona, vaikka siihen liittyi kilpailukieltosopimuksen piirteitä. Työsopimuksen ehdon mukaan A oli velvollinen korvaamaan B Oy:lle sellaiset LKV-tutkintoon ja muuhun erikoistumiseen tähtäävistä koulutuksista aiheutuneet kustannukset, jotka olivat syntyneet 24 kuukauden aikana ennen työsuhteen päättymistä, jos hän aloitti kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä kilpailevan välitystoiminnan. Ehdossa ei nimenomaisesti rajoitettu työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa välitystoimintaa työsuhteen päättymisen jälkeen. Työsopimuksessa oli erikseen nimenomainen kilpailukieltoehto.

Itä-Suomen hovioikeuden 8.2.2019 antamassa tuomiossa (Nro 67, S 18/384, ei lainvoimainen) on arvioitu muun muassa salassapitosopimuksen rinnastamista kilpailukieltosopimukseen. Hovioikeus totesi, että salassapitosopimuksen rinnastamisesta kilpailukieltosopimukseen siten, että siihen olisi sovellettu kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä, ei ole korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä. Hovioikeus totesi, että salassapitosopimuksella on myös muita suojattavia intressejä kuin kilpailukieltosopimuksella. Hovioikeus ei rinnastanut salassapitosopimusta ja kilpailukieltosopimusta, vaan katsoi, että ne voivat olla samaan aikaan päteviä.

Ratkaisussa KKO 2005:50 korkein oikeus otti erityisen painavan syyn arvioinnissa huomioon työntekijän aseman ja tehtävät. Tapauksessa oli kyse tilanteesta, jossa tarve kilpailukieltosopimukselle johtui toisaalta päämiehen (asiakkaan) säilyttämisintressistä, kun kyse oli vahvasti työntekijään sidoksissa olevasta asiakassuhteesta ja työntekijä hoiti asiakassuhdetta itsenäisesti, ja toisaalta tämän päämiehen liikelaisuuksien suojaamisen tarpeesta. Arvioinnissa korkein oikeus otti huomioon myös työntekijän mahdollisuuden vapaasti valita työpaikkansa. Arvioinnissa merkitystä oli sopimuksen rajauksella koskemaan vain sellaisia yrityksiä, jotka edustavat päämiehiä, joiden edustus työnantajalla työsuhteen aikana oli ja joihin työntekijän työtehtävät liittyivät. Sopimus ei ollut korkeimman oikeuden mukaan kohtuuttomasti vaikuttanut työntekijän mahdollisuuksiin vapaasti valita työpaikkansa.

Kilpailukieltoehdon rajauksella oli merkitystä kilpailukieltosopimuksen sallittavuuden arvioinnissa myös ratkaisussa KKO 2003:19. Kilpailukielto koski kiinteistövälitystoimintaan liittyvien toimeksiantojen vastaanottamista henkilöiltä, jotka olivat olleet työnantajan asiakkaita työsuhteen päättyessä tai työsuhteen päättymistä lähinnä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana.

Hovioikeuksien oikeuskäytännössä on katsottu mahdolliseksi käyttää turvaamistoimia kilpailukieltosopimusten yhteydessä. Oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n (707/2007) mukaan, jos hakija saattaa todennäköiseksi, että hänellä on vastapuolta vastaan muu kuin 1 tai 2 §:ssä tarkoitettu oikeus, joka voidaan vahvistaa ulosottokaaren 2 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla ratkaisulla, ja on olemassa vaara, että vastapuoli tekemällä jotakin, ryhtymällä johonkin tai laiminlyömällä jotakin tai jollakin muulla tavoin estää tai heikentää hakijan oikeuden toteutumista tai olennaisesti vähentää sen arvoa tai merkitystä, tuomioistuimien voi muun muassa sakon uhalla kieltää vastapuolta tekemästä jotakin tai ryhtymästä johonkin.

1.1.2.2 Kilpailevan toiminnan kiellon soveltaminen käytännössä

Kilpailevan toiminnan kieltä koskevan säännöksen soveltamisesta ei ole tehty selvityksiä.

Kuulemisten perusteella kilpailevan toiminnan kieltoon liittyy ongelmallisia käytäntöjä. Työryhmän kuulemien ammattiliittoja edustavien asiantuntijoiden mukaan työnantajat edellyttävät joskus vastoin työsopimuslain sanamuotoa, että työntekijä hyväksyy kaikenlaiset sivutoimensa ("sivutoimilupa") työnantajalla riippumatta niiden luonteesta tai kieltävät lähtökohtaisesti sivutoimet joko kokonaan tai tietyntyyppiset sivutoimet. Lisäksi työryhmän tietoon on tullut työsopimuskäytäntöjä, joissa on yhdistetty kilpailevan toiminnan kieltä ja kilpailukieltosopimuksia koskevat ehdot ja asetettu sopimussakon uhka koskemaan sekä kilpailevan toiminnan kiellon että kilpailukieltosopimuksen rikkomista. Esimerkkinä toimialasta, jolla on ilmennyt ongelmia kilpailevan toiminnan kiellon osalta, mainittiin sosiaali- ja terveystaloudet. Työsopimusten sivutoimilupia koskevat ehdot voivat kuulemisissa esitettyjen näkemysten mukaan estää työntekijöiden keikkatyöt, koska he voivat luulla keikkatöiden tekemisen toiselle työnantajalle olevan kiellettyä. Kilpailevan toiminnan kieltä koskevia sopimusehtoja on myös työpaikoilla käytössä olevissa mallisopimus pohjissa. Kuulemisissa pidettiin ongelmana sitä, että mikään ei estä työnantajaa käyttämästä työsopimuksissa lain vastaista tai harhaanjohtavaa sopimusmääräystä.

Työsopimuslaissa ei ole virkasuhteisia koskevaa sivutoimilupajärjestelmää vastaavaa järjestelmää. Kilpailevan toiminnan kieltä koskeva säännös on pakottavaa oikeutta, joten työnantajan luvan pyytämättä jättäminen työnantajan ohjeista poiketen ei sellaisenaan tee toiminnasta kiellettyä kilpailutekoa. Työsopimuksen tai työehtosopimuksen määräys, jolla työntekijän mahdollisuutta tehdä vapaa-aikanaan töitä joko työsuhhteissa tai omaan lukuunsa tiukennetaan työsopimuslain 3 luvun 3 §:ssä säädetystä on mitätön. Hyvää tapaa voidaan oikeuskirjallisuudessa esitetyn kannanoton mukaan tämentää sopimusehdoin.¹⁹

Kilpailevan toiminnan kieltä tämentävään työsopimuksen ehtoon liitetyn sopimussakkoausekkeen pätevyys voidaan kyseenalaistaa, koska työsopimuslaissa on säädetty pakottavasti työntekijän vahingonkorvausvelvollisuudesta. Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimuksesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. Työntekijän vahingonkorvausvelvollisuutta koskeva säännös on pakottavaa oikeutta. Työntekijän lakisääteisestä vahingonkorvausvastuusta (muun muassa korvausvelvollisuudelta edellytettävästä tuottamuksen asteesta, korvauksen määrän sovittelumahdollisuudesta ja korvauksen sovittelussa huomioon otettavista seikoista) ei pykälän esitöiden (HE 157/2000 vp) mukaan voida sopia työntekijän haitaksi sen paremmin työsopimuksella kuin työehtosopimuksella, ellei työsopimuslaissa ole nimenomaisesti sää-

¹⁹ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus, Talentum, Helsinki 2012, s. 334.

detty toisin. Esitöiden mukaan voidaan sopia työntekijän korvausvastuusta, kuten kasvavuudesta ja vastuusta erilaisista hävikeistä sekä työntekijän korvausvelvollisuuden toteuttamisesta, esimerkiksi vahingonkorvauksen sovittelusta ja siinä noudatettavista menettelytavoista. Tällaiset sopimusehdot eivät kuitenkaan saa esitöiden mukaan edes yksittäisissä tapauksissa johtaa laissa säädettyä ankarampaan korvausvastuuseen työntekijän kannalta tai esimerkiksi jonkinlaiseen tuottamusolettamaan. Työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehto, joka johtaa työntekijän kannalta lakisääteistä korvausvastuuta ankarampaan vastuuseen, millä tavalla tahansa, on mitätön, kuten työsopimuslain 13 luvun 6 §:ssä säädetään. Kilpailevan toiminnan kieltoa koskevassa pykälässä ei säädetä sopimussakosta.

Kilpailevan toiminnan kieltoa koskevaan sääntelyyn ei työryhmän kuulemien työnantajien edustajien kuulemisissa katsottu liittyvän ongelmia, koska sen ei ole nähty estävän sivutöiden tekemistä.

1.1.2.3 Kilpailukieltosopimusten käyttö

Kilpailukieltosopimuksilla turvataan työnantajan etuja. Liikesalaisuuksien suojaaminen on työnantajien keskeisimpiä kilpailukieltosopimusten käytön tavoitteita. Muita työnantajien tavoitteita voivat olla esimerkiksi yrityksen asiakaskunnan säilyttäminen, avainhenkilöiden sitouttaminen yritykseen, yrityksen muun aineettoman pääoman säilyttäminen sekä sidosryhmäsuhteiden turvaaminen ja salaaminen. Kilpailukieltosopimuksen käyttö edellyttää kuitenkin aina kokonaisarviointia siitä, täyttyvätkö kilpailukieltosopimuksen edellytykset kyseisessä tapauksessa. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei ole hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle.

Kattavaa tilastotietoa kilpailukieltosopimusten yleisyydestä Suomessa ei ole.

Selvityshenkilö Jukka *Ahtela* teki työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta selvityksen kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä.²⁰ Selvitys kuvaa salassapitosopimuksia ja kilpailukieltosopimuksia koskevaa oikeustilaa ja sen kehittämistarpeita. Selvitys pohjautuu eri sidosryhmien sekä asiantuntijatahojen käytännön kokemuksiin ja havaintoihin näitä sopimustyyppiejä koskevasta nykytilasta ja sen kehittämistarpeista. Selvitystä laatiessaan selvityshenkilö haastatteli noin 40 sidosryhmien edustajaa, jotka olivat yritysten, palkansaajajärjestöjen ja elinkeinoelämän järjestöjen edustajia sekä tutkijoita, asianajajia ja muita asiantuntijoita. Selvityshenkilö totesi, että kilpailukieltosopimuksia tehdään käytännössä varsin runsaasti ilman riittävää erityisen painavan syyn arviointia. Selvityksen perusteella kilpailukieltosopimuksia käytetään standardinomaisesti ilman perusteltua harkintaa. Selvityksessä todetaan,

²⁰ Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018.

että kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyy myös alakohtaisia käytäntöjä. Esimerkkinä mainitaan ohjelmistoala, taloushallinnon ala, konsultointiala ja IT-ala. Selvityshenkilö katsoi myös kansainvälisen kehityksen puoltavan lainsäädäntömuutoksia.

Selvityshenkilö päätyi selvityksensä päätelmissä pitämään perustelluimpana toimintavaihtoehtona kilpailukieltosopimusten käytön edellytysten tiukentamista. Selvityksen mukaan tällaisia tiukempia edellytyksiä olisivat esimerkiksi palkkaa vastaavan korvauksen maksaminen sopimuskaudelta, työnantajan velvoite perustella erityisen painava syy kirjallisesti tai työntekijälle annettu mahdollisuus haastaa sopimuksen perusteet.

Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn muuttamista on ehdotettu lakialoitteessa LA 90/2017 vp. Lakialoitteessa on ehdotettu, että kilpailukiellon kesto olisi enintään vuosi. Lakialoitteessa on ehdotettu myös, että työnantajalla olisi velvollisuus maksaa työntekijälle täyttä palkkaa vastaava korvaus siltä ajalta, jona työntekijä on sidottu kilpailukieltosopimukseen työsuhteen päättymisen jälkeen. Korvauksesta voitaisiin tehdä vähennys, jos työntekijä saa muuta ansiotuloa kilpailukieltosopimuksen keston aikana. Työnantaja voisi työsuhteen kestäessä vapauttaa työntekijän kilpailukieltosopimuksesta ilmoittamalla tästä työntekijälle. Työntekijällä olisi milloin tahansa työsuhteen aikana oikeus saada työnantajalta lausunto, jossa kerrotaan erityisen painava syy kilpailukieltosopimukselle sekä missä laajuudessa työnantaja siihen vetoaa.

Akava ry selvitti keväällä 2017 salassapitoehtojen ja kilpailukieltotehtojen käyttöä työ-sopimusten osana.²¹ Selvityksen mukaan kyselyyn vastanneista yrityksissä työskentelevistä akavalaisista (yhteensä 2119 vastaajaa) 33 prosentilla oli kilpailukieltotehto työ-sopimuksessaan ja 4 prosentilla erillinen kilpailukieltosopimus. Selvityksen mukaan Suomessa johtajista 45 prosentilla ja itsenäisistä asiantuntijoista 28 prosentilla oli kilpailukieltosopimus. Muista akavalaisista asiantuntijoista 35 prosentilla oli selvityksen mukaan kilpailukieltosopimus. Suurimmalla osalla kilpailukieltosopimus oli osana työ-sopimusta. Erilliset kilpailukieltosopimukset ovat yleisiä lähinnä johtajilla. Selvityksen mukaan yleisimpiä kilpailukieltosopimukset ovat ICT-, suunnittelu- ja tietotekniikan palvelualalla, jossa vastaajista 40 prosentilla oli kilpailukieltosopimus. Vastaavasti finanssialalla kilpailukieltosopimus oli 20 prosentilla akavalaisista vastaajista. Selvityksen mukaan sopimukset ovat yleisempiä pienissä kuin suurissa yrityksissä. Suurim-malla osalla niistä vastaajista, joilla oli kilpailukieltosopimus, oli sen lisäksi myös sa-lassapitosopimus. Akavan selvityksen mukaan yrityksissä työskentelevien akavalais-ten kilpailukieltosopimukset ovat kolminkertaistuneet 2000-luvulla. Akavan jäsenky-

²¹ Kilpailukieltosopimukset akavalaisilla, Akavan selvitys 2017. Saatavissa: https://www.akava.fi/files/22520/Kilpailukieltosopimukset_akavalaisilla_2017.pdf.

selyn mukaan joka kolmannella yrityksessä työskentelevällä akavalaisella on kilpailukieltosopimus ja lähes jokaisella sen lisäksi myös salassapitosopimus. Lähes joka toisessa uudessa työ sopimuksessa on kilpailukieltoehto.

Akavan mukaan kilpailukieltosopimukset vaikuttavat haitallisesti työvoiman liikkuvuuteen. Kyselyyn vastanneista noin joka kolmas katsoi, että sopimus on vähentänyt halua vaihtaa työpaikkaa.

Suomen Ekonomien selvityksen mukaan kilpailukieltoja on jopa 60 prosentissa jäsenistön uusista työ sopimuksista. Toimitusjohtajista ja muista johtoon kuuluvista 70-80 prosentilla on kilpailukielto, mutta kilpailukieltosopimus on myös enemmistöllä muista toimihenkilöistä. Valtaosassa tapauksia kilpailukiellon kesto on yli kuusi kuukautta ja sopimussakon määrä kuuden kuukauden palkka tai enemmän.²²

Toimihenkilöjärjestö ERTOn jäsenkyselyn mukaan erityisesti taloushallinnon alalla (tilitoimistoissa) kilpailukieltosopimuksia käytetään yleisesti sellaisten työntekijöiden työ sopimusten yhteydessä, joiden tehtävät eivät sisällä merkityksellisten yritysalaisten tai niihin rinnastettavan tiedon hallintaa (kirjanpitäjät, palkanlaskijat). Kyselyn mukaan lähes 40 prosentilla vastaajista oli kilpailukielto- tai vastaava sopimus.²³

Keskuskaupakamarin ja Helsingin seudun kaupakamarin selvityksessä Yritysten rikosturvallisuus - riskit ja niiden hallinta vuodelta 2017 on selvitetty myös kilpailukielto sopimusten käyttöä. Selvityksen mukaan kilpailukieltosopimuksia käytetään joka toisessa yrityksessä (52 %). Yli viisi henkilöä työllistävissä yrityksissä kilpailukieltosopimuksia käyttävien yritysten osuus oli sama sekä vuosien 2005 että 2017 mittauksissa (54 %). Pienissä yrityksissä kilpailukieltosopimukset ovat edelleen harvinaisempia (46 %) kuin suurissa (74 %) yrityksissä, vaikka pienet yritykset ovat usein haavoittuvampia tilanteissa, joissa yrityssalaista tietoa siirtyy kilpailijalle. Kilpailukieltosopimusta käyttää yli puolet teollisuuden ja palvelualan vastaajista ja lähes joka toinen kaupan alan vastaajayritys.²⁴

²² Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 18/2018, s. 50.

²³ Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 18/2018, s. 50.

²⁴ Kaupakamari: Yritysten rikosturvallisuus, 2017. Riskit ja niiden hallinta, s. 17. Saatavissa: <https://kaupakamari.fi/wp-content/uploads/2017/10/yritysten-rikosturvallisuus-2017web.pdf>. Vuoden 2017 valtakunnallinen selvitys perustuu 762 yritysjohtajan vastauksiin. Aikaisemmat selvitykset on julkaistu vuosina 2012, 2008 ja 2005.

Myös vuoden 2012 selvityksen mukaan kilpailukieltosopimus on käytössä joka toisella yrityksellä (50 %). Kilpailukieltosopimuksen käyttö yleistyy yrityksen koon kasvaessa.²⁵

Kilpailukieltosopimuksista ei pääsääntöisesti ole määräyksiä työehtosopimuksissa. Teema ei muutoinkaan ole ollut työehtosopimustoiminnan kohteena.

Työryhmä on selvittänyt kilpailukieltosopimusten käytön nykytilaa kuulemalla työryhmän jäsenten nimeämiä asiantuntijoita. Työryhmä on kuullut ammattiliittojen edustajia, asianajajia sekä työnantajien edustajia.

Työryhmän kuulemien ammattiliittojen edustajien yleinen käsitys on, että kilpailukieltosopimukset ovat yleistyneet. Kilpailukieltosopimuksiin liittyvät asiat ovat usein esillä ammattiliittojen jäsenneuvonnassa. Kuulemisten perusteella kilpailukieltosopimuksia käytetään kaikilla toimialoilla ja myös alemman palkkatason tehtävissä, ei pelkästään johdon ja ylemmän asiantuntijatasen tehtävissä.

Kilpailukieltosopimukset ovat kuulemisissa saatujen tietojen perusteella yleisesti kuuden kuukauden pituisia, eikä niistä makseta työntekijälle korvausta. Yli kuuden kuukauden pituisistakaan kilpailukielloista ei aina makseta korvausta.

Työryhmän kuulemien ammattiliittojen edustajien mukaan kilpailukieltosopimusehdot vaihtelevat sisällöllisesti ja laajuudeltaan. Ne voivat olla hyvinkin laajoja ja kattaa myös konsernin muut yritykset. Kilpailukieltosopimuksiin liitetään yleisesti sopimussakko, joka vastaa lainsäädännössä asetettua maksimia eli kuuden kuukauden palkkaa.

Työryhmän kuulemien ammattiliittojen edustajien kokemusten mukaan kilpailukieltosopimuksista ei juurikaan neuvotella ja kilpailukieltoehdot ovat usein osana työnantajan käytössä olevia vakiosopimusehtoja. Kun kilpailukieltoehdosta ei välttämättä keskustella työsopimusta tehtäessä, saattaa työntekijä käytännössä huomata kilpailukieltoehdon vasta työsuhdetta päättäessään. Työnantajat eivät asiantuntijoiden mukaan yleensä perustele työntekijöille kilpailukieltosopimusten edellytyksiä. Kilpailukieltosopimusten käyttöön vaikuttaa liittyvän myös paljon tietämättömyyttä voimassa olevan lainsäädännön sisällöstä.

²⁵ Keskuskauppakamari ja Helsingin seudun kauppakamari: Yritysten rikosturvallisuus 2012: Riskit ja niiden hallinta. Saatavissa: https://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2012/01/Yritysten_rikosturvallisuus_2012-.pdf. Vuoden 2012 selvitys perustuu 1681 suomalaisen yritysjohtajan vastauksiin.

Kilpailukieltosopimuksia käytetään palkansaajapuolen nimeämien asiantuntijoiden käsityksen mukaan myös pelotteena ilman varmistumista niiden lainmukaisuudesta. Työnantajat eivät yleensä ryhdy jatkotoimenpiteisiin, vaikka työntekijä toimisikin vastoin kilpailukieltosopimusta siitä huolimatta, että työnantaja on ilmoittanut työntekijälle vetoavansa kilpailukieltosopimukseen. Työnantajapuolen nimeämien asiantuntijoiden kuulemisten perusteella työnantajilla on korkea kynnys ryhtyä oikeustoimiin (oikeudenkäynnin kesto ja kulut, maineriski).

Kuulemisissa todettiin, että työntekijät eivät yleensä riitautta kilpailukieltosopimusten pätevyyttä. Siten mitätönkin kilpailukieltosopimus voi joissain tilanteissa rajoittaa työntekijöiden liikkuvuutta. Asiantuntijakuulemisissa esitettyjen näkemysten mukaan työ sopimusta tehtäessä työntekijä ei käytännössä yleensä uskalla riitauttaa työ sopimuksen ehtoa ja prosessin keston, taloudellisten riskien ja maineriskien vuoksi tehtyjä sopimuksia ei riitauteta.

Työryhmän kuulemat ammattiliittojen edustajat toivat esille useita esimerkkejä sellaisten kilpailukieltoehtojen, jotka selvästi vaikuttavat tehdyn ilman työ sopimuslaissa säädettyjä edellytyksiä, käytöstä. He nostivat esille muitakin kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyviä ongelmia, kuten kilpailukieltosopimusten liiallisen pituuden ja laajuuden sekä puutteellisen valvonnan. Kilpailukieltosopimus saatetaan tehdä jopa kaikkien yrityksen palveluksessa olevien, myös määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa työskentelevien sekä harjoittelijoiden, kanssa. Ammattiliittojen edustajien mukaan työntekijöillä tai ammattiliitoilla ei ole riittäviä mahdollisuuksia puuttua työnantajien käytäntöihin.

Ammattiliittojen edustajien näkemyksissä korostui kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn rikkomisen ja perusteettomien kilpailukieltosopimusten yleisyys. Johtajata son kilpailukieltoehtoja, joissa erityisen painava syy täyttyy, ei yleisesti pidetty ongelmallisina. Ratkaisuna ehdotettiin velvollisuutta suorittaa työntekijälle korvaus kilpailukieltosopimuksesta. Myös valvonnan tehostamista (ml. mahdollisuutta asettaa uhkasakko) ja sopimussakon käytön kieltämistä ehdotettiin.

Ammattiliittojen edustajien kuulemisissa nostettiin esille myös se, että usein työ sopimuksessa on kilpailukiellon lisäksi salassapitoehto, joskus myös houkuttelukiello.

Työnantajien edustajien ja asianajajien kuulemisissa todettiin, että kilpailukieltosopimusten erityisesti työnantajan toiminnan laatuun ja liikesalaisuuksien suojaan liittyvä tarve ei ole vähentymässä. Kuulemisissa esitettyjen arvioiden mukaan kilpailukieltosopimuksilla suojattavien tietojen elinkaari voi olla aikaisempaa lyhyempi, mutta toisaalta arvioitiin, että suojan tarve tänä aikana voi olla entistä korkeampi. Salassapitosopimusten käyttöä ja liikesalaisuuksien rikosoikeudellista suojaa ei pidetty liikesalaisuuksien suojan kannalta riittävinä. Rikoslain tarjoamaa suojaa liikesalaisuuksille ei pidetty

yri­tysten kannalta ensisijaisena keinona. Kynnys rikostutkintapyyntö­n tekemiselle on korkea. Asian siirtyminen rikosprosessiin myös käytännössä estää so­vinnollisen ratkaisun löytymisen myöhemmin. Nykylainsäädäntöä pidettiin toimivana.

Kuulemisten perusteella työnantajat käyttävät kilpailukieltosopimuksia myös lainsäädännössä tarkoitetun tapauskohtaisen harkinnan perusteella. Työntekijän halutessa siirtyä kilpailevaan toimintaan, etsitään myös tapauskohtaisesti ratkaisuja, jotta siirtyminen ei estyisi. Myös alle kuuden kuukauden pituisia kilpailukieltosopimuksia käytetään.

Työnantajien edustajien kuulemisissa korostettiin muiden keinojen, kuten hyvän työyhteisön, palkkauksen, palkitsemisjärjestelmien sekä muun motivoinnin, merkitystä työntekijän sitouttamisessa. Työnantajien edustajat katsoivat, että on tilanteita, joissa kilpailukieltosopimukset ovat perusteltuja. Kilpailukieltosopimusten käytön tarve liittyy johtotehtäviin sekä tehtäviin, joihin tarvitaan harvinaista tai kapean alan erikoisosaamista sekä liikesalaisuuksien suojaamiseen. Kuulemisissa yhtenä kilpailukieltosopimusten puuttumisen riskinä mainittiin yritysten kannalta myös, että ulkomainen yritys valtaisi markkinoita palkkaamalla Suomessa toimivilta yrityksiltä erityisosaajat.

Työnantajien edustajien kuulemisissa nostettiin esille myös, että kilpailukieltosopimukset vaikeuttavat rekrytointia ja jäykistävät työmarkkinoita.

1.1.2.4 Kilpailukieltosopimusten suhde salassapitosopimuksiin

Yleisen näkemyksen mukaan tiedon merkitys pääomana ja yritysten kilpailutekijänä on kasvanut. Työnantajilla on tämän vuoksi entistä suurempi tarve suojata tietoa. Salassapidettävän tiedon elinkaari on joidenkin työryhmän kuulemien asiantuntijoiden arvioiden mukaan jossain määrin lyhentynyt, eli tiedot vanhenevat nopeammin.

Salassapitosopimus on yksi keskeinen työnantajan käytettävissä oleva keino liikesalaisuuksien suojaamiseksi muun tietoturvasta huolehtimisen lisäksi. Salassapitosopimukset ja työsuhteen salassapitoehdot ovat työsuhteissa yleisiä.

Liikesalaisuuksien suojaaminen on käytännössä yksi keskeinen kilpailukieltosopimusten solmimisen peruste. Kilpailukieltosopimuksella voidaan turvata myös työnantajan asiakkaan liikesalaisuuksien säilymistä.

Kilpailukieltosopimuksilla ja salassapitosopimuksilla on työnantajan näkökulmasta nähty olevan eri tehtävät. Niihin liittyy erilaisia vaikutuksia. Salassapitosopimuksen tarkoituksena on liikesalaisuuksien suojaaminen. Salassapitosopimuksella työntekijän salassapitovelvollisuus voidaan ulottaa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.

Työnantajan näkökulmasta salassapitosopimuksella on erityistä merkitystä myös sen ennalta ehkäisevän ja informatiivisen merkityksen kannalta.

Kilpailukieltosopimuksella voidaan tietyksi ajaksi estää siirtyminen kilpailijan palvelukseen eli rajoittaa työntekijän kilpailevaa toimintaa, jolloin liikesalaisuuksien käyttäminen kilpailijan palveluksessa estyy sopimuksen keston ajan. Pelkkä tarkoitus rajoittaa kilpailua ei ole hyväksyttävä syy kilpailukieltosopimuksen tekemiselle, vaan kilpailukieltosopimuksen tekeminen edellyttää erityisen painavaa syytä. *Vapaavuori* on arvioinut, että kilpailukieltosopimus estää tehokkaimmin liikesalaisuuksien oikeudettoman ilmaisemisen ja käytön työsuhteen päätyttyä. Salassapitosopimukseen liittyy kuitenkin muita etuja työnantajan näkökulmasta.²⁶

Kilpailukieltosopimuksella voidaan työnantajan näkökulmasta salassapitosopimusta tehokkaammin varmistaa ”jäähdytysaika”, jonka kuluessa riski salassa pidettävän tiedon siirtymisestä uuden työnantajan käyttöön pienenee.²⁷ Suurin riski liikesalaisuuksien oikeudettomalle hyödyntämiselle on katsottu olevan heti työsuhteen päättymisen jälkeen. Koska työsuhteen päättymisen jälkeen tapahtuvan liikesalaisuuden ilmaisemisen ja käyttämisen toteennäyttäminen on erityisen vaikeaa, on työnantajan kannalta huomattavasti selkeämpää kieltää kokonaan kilpaileva toiminta, jos se on työsuopimuslain mukaan sallittua ja työntekijä tähän suostuu.²⁸ Ammattitaidon ja kokemuksen käyttäminen työsuhteen päättymisen jälkeen ei voida salassapitosopimuksella rajoittaa, vaikka osapuolten välillä olisikin solmittu salassapitosopimus. Kilpailukieltosopimus estää työntekijää käytännössä käyttämästä hyväksi omaa ammattitaitoaan ja kokemustaan. Ammattitaidon ja kokemuksen erottaminen liikesalaisuuksista saattaa olla riitatilanteissa työnantajan näkökulmasta vaikeaa.²⁹

Salassapitosopimuksilla liikesalaisuudet voidaan suojata kattavammin kuin kilpailukieltosopimuksilla. Kilpailukieltosopimuksen käyttäminen työsuhteessa on rajoitettu eri tavoin. Salassapitosopimuksen käyttäminen ei ole rajoitettu erikseen työsuopimuslaissa tai muussa laissa. Salassapitosopimuksen kestoajaan tai siinä määriteltyn sopimussakkoon ei kohdistu nimenomaisia rajoituksia. Kilpailukieltosopimus voi olla maantieteellisesti tai muuten rajattu, koska se voi koskea vain työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Salassapitosopimuksia ei tarvitse rajata maantieteellisesti. Jos työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä, ei kilpailukieltosopimus sido. Salassapitosopimukseen ei liity tällaista rajausta. Lisäksi kilpailukieltosopimuksen pätevyyden edellytyksenä olevan erityisen painavan syyn arviointiin liittyy usein epävarmuutta, joten työnantajan riskien hallinnan kannalta on perusteltua tehdä työntekijän kanssa myös

²⁶ Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset, Alma Talent Oy, 2019 s. 598-599.

²⁷ Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018, s. 20.

²⁸ Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset, Alma Talent Oy, 2019, s. 595.

²⁹ Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset, Alma Talent Oy, 2019 s. 602.

salassapitosopimus.³⁰ Kilpailukieltosopimuksen rikkominen on asianajajien esittämien näkemysten mukaan helpompaa näyttää toteen kuin salassapitorikkomus.

Salassapito- ja kilpailukieltosopimuksen on Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa (dnro S 18/384) katsottu voivan olla päteviä samanaikaisesti. Ratkaisussa on katsottu, että liikesalaisuuksia koskevalla salassapitosopimuksella on myös muita suojeltavia intressejä kuin ne, joita kilpailukiellolla ja hyödyntämiskiellolla suojataan. Salassapitosopimusta ei siten ollut rinnastettava kilpailukieltosopimukseen.³¹

Vapaavuori on todennut, että liikesalaisuuksien laki- ja sopimusperusteiset suojamuodot saattavat ainakin joissakin tapauksissa toimia vasta-argumenttina erityisen painavalle syyllä.³² Korkein oikeus pohti asiaa ratkaisussaan KKO 2014:50, jossa korkein oikeus otti huomioon myös sen, että kantajan palvelimen pääkäyttäjänä saamat tiedot olivat olleet suojattuna jo salassapitosopimuksen ja rikoslain uhkien perusteella.

1.1.2.5 Työsopimuslain valvonta

Työsopimuslain täytäntöönpano viranomaisvalvonnan keinoin kuuluu työsuojeluviranomaisen eli viiden aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueen tehtäviin. Valtion virkamieslain, kunnallisista viranhaltioista annetun lain ja kirkkolain noudattamisen valvonta ei kuulu työsuojeluviranomaisen toimivaltaan.

Työsopimuslain säännöksistä suurin osa on sellaisia, joiden oikeudellisesti sitova ratkaiseminen ei kuulu työsuojeluviranomaisen tai -tarkastajan toimivaltaan vaan ne on ollut tarkoituksenmukaista jättää yksityisoikeudellisina riita-asioina tuomioistuimen käsiteltäväksi. Työsuojelun valvontaa ja työpaikan työsuojeluyhteistoimintaa koskevan lain (44/2006) 13 §:n 3 momentin kehotuksen käyttöä koskevalla rajauksella on hattu jättää tällaiset asiat hallintomenettelyn ulkopuolelle. Työsopimuslain kilpailevan toiminnan kiellon ja kilpailukieltosopimuksen valvonnan keinona on käytettävissä tarkastajan tarkastuskertomuksessa työnantajalle antama toimintaohje. Kilpailevan toiminnan kieltoa tai kilpailukieltota koskevien säännösten rikkominen ei ole myöskään työrikosoikeudellisesti rangaistavaa (RL 47 luku ja TSL 13:11).

Kilpailevan toiminnan kiello tai kilpailukieltosopimukset eivät ole olleet työsopimuslain viranomaisaloitteisen valvonnan keskiössä. Työsuojelun valvontatietojärjestelmän kirjaukset tukevat tätä johtopäätöstä.

³⁰ Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset, Alma Talent Oy, 2019 s. 598.

³¹ Itä-Suomen HO 8.2.2019, dnro S 18/384 (ei lainvoimainen).

³² Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset, Alma Talent Oy, 2019, s. 597.

Säännösten valvonta nousee työsuojelutarkastuksilla esille yleisimmin osana työnteon keskeisten ehtojen antamisen tarkastamista. Vuosien 2016-2018 aikana valvontatietojärjestelmään on kirjattu yhteensä noin 50 toimintaohjetta, joista noin puolet on koskenut kilpailevan toiminnan kieltoa ja puolet kilpailukieltosopimuksia. Se, kuinka usein asia on ollut tarkastuksilla esillä mutta todettu tarkastajan toimesta lainmukaiseksi, ei ole valvontatietojärjestelmästä selvitetävissä. Yleisenä arviona voidaan kuitenkin todeta, että tarkastuksia ei ole ollut koko valtakunnassa vuosittain kuin enintään joitakin kymmeniä. Työpaikoilta asiakasaloitteisia pyyntöjä tarkastusten tekemiseen ei valvontatietojärjestelmän mukaan ole tehty.

Työsuojeluvalvonnan havainnot kilpailevan toiminnan kieltoa tai kilpailukieltosopimuksia koskevien säännösten noudattamatta jättämisestä koskevat pääasiassa suorittavan tason työntekijöitä (esimerkiksi siivooja, rakennusapumies, lukkoseppä, autonkuljettaja, autokorjaamon mekaanikko, puhelinmyyjä, vartija, postin työntekijä, kynsisalongin työntekijä). Valvontahavaintoja ei ole toimihenkilöistä tai ylemmistä toimihenkilöistä, mutta tämä kertoo lähinnä siitä, mihin tehtäviin tai toimialoihin valvontaa on jollakin muulla perusteella suunnattu. Tarkastajat ovat ottaneen kantaa esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen erityisen painavan syyn täyttymiseen ja kilpailukieltotoehdon liian pitkään keston. Valvonnassa on kiinnitetty huomiota myös siihen, että kilpailukieltosopimuksia on tehty tarvittaessa työhön kutsuttavan kanssa, sekä puututtu työsopimusten ehtoihin, joiden mukaan työntekijän on pyydettävä työnantajan lupa sivutoimen vastaanottamiseen.

Työsuojelun valtakunnalliseen puhelinneuvontaan tulee jonkin verran kyselyitä kilpailukieltosopimukseen liittyen. Yleensä kyse on tilanteista, joissa työntekijä on vaihtamassa työpaikkaa ja kilpailukieltotoehto nousee esille. Puhelinneuvonnassa on mahdollista kertoa yleisesti soveltuvista säännöksistä, niiden tarkoituksesta ja käytön edellytyksistä.

1.1.2.6 Työttömyysturvalaki

Työttömyysturvajärjestelmän tarkoituksena on turvata työttömän työnhakijan taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille korvaamalla työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä. Työttömyysetuus on vastikkeellinen etuus, jonka saaminen edellyttää työmarkkinoiden käytettävissä olemista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työtön muun muassa ilmoittautuu työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistoon ja hakee aktiivisesti työtä. Työttömyysetuutta hakeva työnhakija ei voi rajoittaa työnhakuaan yleisesti esimerkiksi aiempaan työsopimukseensa sisältyvän kilpailukieltolausekkeen perusteella.

Työttömyysturvalain (1290/2002) mukaan työnhakijalle asetetaan korvaukseton määräaika eli ns. karenssi tai työssäolovelvoite, jos hän kieltäytyy työ- ja elinkeinotoimiston tai työnantajan hänelle suoraan tarjoamasta työstä. Jos työnhakijalla on työvoimapolitiittisesti arvioituna pätevä syy menettelyynsä, korvauksetonta määräaika tai työssäolovelvoitetta ei aseteta. Toimivalta asian ratkaisemiseen on työ- ja elinkeinotoimistolla.

Työttömyysturvalaissa ei säädetä tyhjentävästi pätevästä syystä kieltäytyä tarjotusta työstä. Esimerkiksi työsopimukseen sisältyvän kilpailukieltolausekkeen vaikutuksesta velvollisuuteen ottaa vastaan tarjottua työtä ei säädetä. Tällainen säännös olisi ongelmallinen, koska siinä työnantajalle ja työntekijälle annettaisiin mahdollisuus vaikuttaa työsopimuksen ehdoilla työntekijän oikeuteen saada työttömyysetuutta työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Kattavaa tietoa työ- ja elinkeinotoimistojen työn hakemis- ja vastaanottovelvollisuutta ja kilpailukieltolausekkeitä koskevasta soveltamiskäytännöstä ei ole käytettävissä. Oletettavasti tilanteet eivät ole kovin yleisiä, ja niihin liittyvä soveltamiskäytäntö lienee tapauskohtaista.

Tiedossa oleva soveltamiskäytäntö perustuu siihen, että työ- ja elinkeinotoimistot eivät ole pitäneet ilmeisen perusteetonta kilpailukieltolauseketta pätevänä syynä kieltäytyä työttömyysetuutta menettämättä tarjotusta oman alan työstä. Näissä tilanteissa on voinut olla kyse esimerkiksi siitä, että puhelinmyyntityössä työsopimuksessa on sovittu hyvin pitkältä kilpailukiellosta, jonka rikkomiseen on liittynyt suuri korvausvelvollisuus.

Työ- ja elinkeinotoimistot ovat joissakin tapauksissa edellyttäneet, että työnhakija selvittää kilpailukieltolausekkeen sitovuutta ja mahdollisesti neuvottelee entisen työnantajansa kanssa sopimuksen purkamisesta tai luvan saamisesta alan työn tekemiseen toisen työnantajan palveluksessa. Menettely on ainakin joissakin tapauksissa osoittautunut toimivaksi, ja työnhakija on saanut luvan tehdä alan työtä kilpailukieltolausekkeen estämättä.

Joissakin tapauksissa työ- ja elinkeinotoimistot ovat katsoneet, että työnhakijalla on ollut kilpailukieltolausekkeen perusteella pätevä syy kieltäytyä tarjotusta työstä työttömyysetuutta menettämättä. Näissä tilanteissa kilpailukieltolausekkeet ovat olleet kyseessä olevalla ammattialalla tyypillisiä, ja kilpailukiellon kesto on ollut kohtuullinen. Lisäksi on kuitenkin edellytetty, että työnhakija ilmoittaa hakevansa kilpailukiellon aikana muun alan työtä normaalisti. Tapauksille on ollut yhteistä, että henkilön asema ja työtehtävät aiemmassa työssä ovat olleet sellaisia, joissa tarve kilpailukieltolausekkeen käyttämiselle työnantajan liikesalaisuuksien kannalta on ollut selvää.

Kilpailukieltosopimuksen perusteella maksettu korvaus ei yleensä ole sellaista tuloa, joka vaikuttaisi työttömyysetuuden maksamiseen. Se ei kerrytä palkansaajan työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssäoloehtoaa, sillä työttömyysturvalaissa säädetään, että palkansaajan työssäoloehtoon luetaan kalenteriviikot, joina henkilö on ollut vakuutuksenalaisessa työaika ja palkkaa koskevat edellytykset täyttävässä työssä. Edelleen työttömyysturvalaissa säädetään, että palkansaajan ansiopäivärahan perusteena oleva palkka lasketaan henkilön vakiintuneen palkan perusteella työttömyyttä edeltäneeltä ajanjaksolta, jona henkilö on täyttänyt palkansaajan työssäoloehdon, ja että päivärahan perusteena olevana palkkana otetaan huomioon palkka ja muu ansiotulona pidettävä vastike, joka on maksettu korvauksena työstä. Koska kilpailukieltosopimuksen perusteella mahdollisesti maksettava korvaus ei ole korvausta työstä, aika, jolta korvausta maksetaan, ei kerrytä työssäoloehtoaa eikä sitä sisällytetä ansiopäivärahan perusteeksi otettavaan palkkasummaan, kun täyttyneen työssäoloehdon perusteella määritellään ansiopäivärahan suuruus.

Työttömyysturvalaissa säädetään myös eräiden työnantajan työsuhteen päättyessä tai päättymiseen liittyen maksamien rahaerien (*taloudellinen etuus*) vaikutuksesta työttömyysturva-oikeuteen. Säännöksen mukaan työnantajalta saatu taloudellinen etuus, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteen päättymiseen liittyvään sopimukseen tai muuhun vastaavaan järjestelyyn, estää työttömyysetuuden myöntämisen ajalta, jolle etuus jaksetaan työsuhteen päättymisestä lukien henkilön viimeisimmästä työsuhteesta saaman palkan perusteella. Jos työnantajalta saatu taloudellinen etuus on maksettu työsuhteen päättymisen jälkeen, jaksotus voidaan tehdä taloudellisen etuuden maksamisajankohdasta lukien. Jaksotuksen on tällöin vastattava työsuhteen päättymisestä lukien tehtävää työsuhteen päättymisen jälkeen maksetun etuuden jaksotusta. Etuutena ei oteta huomioon työnantajan järjestämää tai hankkimaa koulutusta. Käytännössä taloudellisen etuuden jaksotus tehdään jakamalla kyseinen taloudellinen etuus viimeisimmän työsuhteen päiväpalkalla.

Taloudellisen etuuden jaksottamista koskevat säännökset koskevat sellaisia rahaeriä ja muita taloudellisia etuuksia, joiden suorittamiseen työnantajalla ei lain tai työehtosopimuksen perusteella olisi velvollisuutta. Taloudellista etuutta voidaan kutsua tukipaketiksi, kultaiseksi kädenpuristukseksi tai erorahaksi, mutta sinänsä termillä ei ole merkitystä, kun etuuden vaikutusta arvioidaan. Tällaisten taloudellisten etuuksien maksamisesta voidaan sopia jo työsuhteen alkaessa esimerkiksi työsopimuksessa tai toisaalta vasta työsuhteen päättymisen yhteydessä.

Sosiaali- ja terveysministeriön työttömyyskassoille antamissa työttömyysturvalain soveltamisohjeissa kilpailukieltosopimukseen perustuvasta korvauksesta todetaan seuraavaa. Työsopimuslaissa tarkoitettuihin olosuhteisiin perustuvan kilpailukieltosopimuksen perusteella maksettu korvaus ei yleensä ole jaksotettavaa taloudellista etuutta. Asiaa voidaan arvioida toisin esimerkiksi silloin, kun olosuhteiden perusteella

on pääteltävissä, että summa on nimetty ”kilpailukieltokorvaukseksi” ansiopäivärahan jaksottamisen kiertämiseksi. Tarkoitukseen kiertää jaksottamista koskevat säännökset voi viitata muun muassa se, että korvauksesta sovitaan vasta työsuhteen päättymisen yhteydessä ja kyseessä on työsuhde, johon kilpailukieltota ei lain mukaan saa ottaa tai työsuhde, johon ei yleensä tällaista kieltota oteta. Ministeriön soveltamisohjeissa ei tarkemmin oteta kantaa siihen, miten kilpailukiellon asianmukaisuus arvioidaan.

Mahdollisia oikeustapauksia siitä, miten kilpailukieltosopimuksen perusteella maksettuja korvauksia on arvioitu ja käsitelty, kun työttömyysetuuden maksaja on tutkinut korvauksen mahdollisen jaksottamisen vaikutusta työttömyysturvaoikeuteen, ei ole käytössä.

1.2 Kilpailukieltosopimusten vaikutukset

Tausta

Kilpailukieltosopimukset rajoittavat työntekijän mahdollisuuksia liikkua työmarkkinoilla. Tällä on potentiaalisia vaikutuksia työmarkkinoiden dynaamisuuteen ja osaamisen sekä innovaatioiden leviämiseen. Toisaalta kilpailukieltosopimukset toimivat työnantajan kannustimena panostaa uusien innovaatioiden kehittämiseen ja työntekijän kouluttamiseen.

Kilpailukieltosopimusten solmimiseen liittyy työmarkkinoita ja kilpailua koskevan teoreettisen tutkimuskirjallisuuden ja empiiristen tutkimusten valossa sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työmarkkinoiden yleiseen toimivuuteen ja laajemmin kansantalouteen. Näitä on selostettu tarkemmin jäljempänä.³³ Sääntelyn näkökulmasta olennaista on löytää tasapainoinen sääntelymalli, joka minimoi kilpailukieltosopimuksista syntyvät haitat mutta maksimoi niistä tulevat hyödyt. Kyseessä on siis sääntelymalli, jonka seurauksena kilpailukieltosopimuksia solmitaan vain niissä tilanteissa, joissa kilpailukiello on yhteiskunnallisesti perusteltu.

³³ ks. myös Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu. Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi, Akava Works. Saatavissa: http://www.akavaworks.fi/files/25260/Kilpailukieltosopimuksen_periaatteellinen_tarkastelu_Ajatuksia_saantelyn_kehittamisen_pohjaksi_Akava_Works_raportti_12018.pdf.

Kilpailukieltosopimukseen liittyy olennaisesti, kuten kaikkiin kilpailua rajoittaviin yksityisoikeudellisiin sopimuksiin, se että hyödyt ja haitat heijastuvat sopimusosapuolten lisäksi myös muuhun yhteiskuntaan. Siksi on perusteltua, että kilpailukieltosopimusten solmimista säännellään lainsäädännöllä.

Kilpailukieltosopimukset ovat yritysten näkökulmasta keino rajoittaa työntekijän kilpailua sekä yksi keino suojata yrityksen henkistä pääomaa. Euroopan komission vuonna 2013 tekemän selvityksen mukaan salassapitoehtojen määrä vaihtelee toimialoittain, mutta kattaa karkeasti puolet palkansaajista.³⁴ Toisaalta kaikissa tapauksissa pelkätään patentit ja salassapitosopimukset eivät ole yrityksen näkökulmasta riittäviä keinoja omien innovaatioidensa suojaamiseksi, vaan kilpailukieltosopimukset vastaavat eriluonteiseen immateriaalioikeuksien suojelun tarpeeseen. Rajanveto yrityssalaisuuden ja työntekijän ammattitaidon välillä ei aina ole selvä. Toisinaan voikin olla perusteltua, että saman työntekijän kanssa solmitaan sekä salassapito- että kilpailukieltosopimus.³⁵

Kilpailukieltosopimukseen liittyy yhteiskunnallista hyötyä silloin, kun sopimus edistää työnantajan panostuksia työntekijän osaamisen kehittämiseen tai uusien, talouskasvua luovien innovaatioiden tai liiketoimintamallien kehittämiseen. Tällöin kilpailukieltosopimuksen ansiosta yritys pystyy suojaamaan tehokkaasti oman henkisen omaisuutensa ja estää sen päättymistä kilpailijoiden käsiin. Vaikka muitakin keinoja henkisen pääoman suojaamiseen on olemassa, eivät ne kaikissa tapauksissa välttämättä ole yhtä toimivia kuin kilpailukieltosopimus. Kilpailukieltosopimuksen puuttuminen voisi johtaa yritysten voimavarojen käyttämiseen olemassa olevasta henkisestä pääomasta kilpailemiseen sen sijaan että resurssit kohdennettaisiin uuden henkisen pääoman kartuttamiseen. Myös työntekijä hyötyy tässä tapauksessa kilpailukieltosopimuksesta, koska sen ansiosta hänen osaamisensa kehittyy. Joissain tilanteissa työnantaja saattaa maksaa työntekijälle rahallista korvausta kilpailukieltosopimuksesta tai tarjota siitä vastineeksi korkeampaa palkkaa.

Kilpailukieltosopimusten solminen voi kuitenkin myös haitata työmarkkinoiden toimintaa ja estää uusien innovaatioiden syntymistä. Näin käy silloin, kun kilpailukieltosopimuksen seurauksena yrityksen työntekijät eivät pysty perustamaan markkinoille uutta kilpailevaa, ja entistä tehokkaampaa, yritystä. Tämä ongelma voi olla huomattavakin,

³⁴ Baker & McKenzie, Study on Trade Secrets and Confidential Business Information in the Internal Market, 2013.

³⁵ Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 18/2018.

sillä suhteellisesti hyvin suuri osuus uusista kasvuyrityksistä on menestyvien korkean tuottavuuden yritysten entisten työntekijöiden perustamia.³⁶

Kilpailukieltosopimus rajoittaa kilpailua, mistä voi seurata hintojen nousua ja tuottavuuskasvun hidastumista. Lisäksi kilpailukieltosopimukset jäykistävät työmarkkinoita estäen työntekijöiden siirtymistä sellaisiin työtehtäviin, joissa he ovat kaikkein tuottavimpia. Työntekijän näkökulmasta kilpailukieltosopimus voi olla ura- ja palkkakehityksen esteenä. Kilpailukieltosopimusten haittoja Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta on tuotu esille muun muassa ETLA:n julkaisussa Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa?³⁷ ja Akava Worksin julkaisussa Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu - Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi.³⁸

Kilpailukieltosopimukseen liittyy sekä hyötyjä että haittoja. Kilpailukieltosopimusten solmimista voidaan pitää yhteiskunnan kannalta erityisen haitallisena silloin, kun ne ovat selvästi perusteettomia, eli niillä ei ole tarkoitukseen turvata yrityksen henkistä pääomaa. Tällöin kilpailukieltosopimusta saatetaan käyttää rajoittamaan työntekijöiden mahdollisuutta siirtyä kilpailijan palvelukseen ja sitä kautta rekrytointikustannusten vähentämiseen ja työntekijän neuvotteluvoiman heikentämiseen. Työntekijän näkökulmasta tällainen sopimus on epäedullinen. Erityisesti alimpien palkkaluokkien työntekijöillä ei ole sellaista neuvotteluasemaa, että he voisivat kieltäytyä työnantajan tarjoamasta kilpailukieltosopimuksesta. Tällaisten sopimusten tekemistä on rajoitettu työsuojelulaisissa.

Yhdysvalloissa on havaittu, että kilpailukieltosopimuksia solmitaan runsaasti myös niissä osavaltioissa, joissa ne ovat lain nojalla mitättömiä, esimerkiksi Kaliforniassa.³⁹ Tämä viittaa laajaan tietämättömyyteen kilpailukieltosopimuksista ja niiden vaikutuksista työntekijään.

³⁶ Maliranta, M. ja Nurmi, S., Business owners, employees, and firm performance. *Small Business Economics*, Springer, vol. 52(1), Tammikuu, 2019, s. 111–129.

³⁷ Holmström, B. ja muut: Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? ETLA, 2019.

³⁸ Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu. Ajatuksia sääntelyn kehittämisen pohjaksi, Akava Works. Saatavissa: http://www.akavaworks.fi/files/25260/Kilpailukieltosopimuksen_periaatteellinen_tarkastelu_Ajatuksia_saantelyn_kehittamisen_pohjaksi_Akava_Works_-raportti_12018.pdf.

³⁹ U.S. Department of the Treasury: Non-compete Contracts: Economic Effects and Policy Implications, 2016.

1.2.1 Vaikutukset innovaatioiden syntyyn ja leviämiseen

Motta ja Rønden mukaan kilpailukieltosopimusten innovaatiovaikutusten kannalta on keskeistä, onko innovaatioiden synty yrityksessä enemmän työnantaja- vai työntekijälähtöistä. Jos innovaatioiden synty perustuu työntekijän henkilökohtaiseen panokseen, olisi innovaatioiden synnyn ja leviämisen kannalta edullista rajoittaa kilpailukieltosopimusten solmimista, jotta työntekijällä olisi mahdollisimman suuri kannustin innovoida ja jotta innovaatiot hyödynnettäisiin taloudessa mahdollisimman tehokkaasti. Toisaalta, jos innovaatiot ovat työnantajalähtöisiä, eli perustuvat työnantajan määrätietoiseen tutkimus- ja kehittämistyöhön, on perusteltua sallia kilpailukieltosopimukset, jottei yrityksen t&k-panostus valuisi hukkaan kilpaileviin yrityksiin siirtyvien työntekijöiden mukana. Osittain ongelmaa rajaavat patentit ja salassapitosopimukset, mutta kaikissa tapauksissa kaikki kehittämistyön ohessa syntyvä hiljainen tieto ei ole täysin suojattua näiden kautta, vaan kilpailukieltosopimukset aidosti kannustavat yritystä lisäämään t&k-panostuksia.⁴⁰

Jeffersin mukaan kilpailukieltosopimusten täytäntöönpanokelpoisuus lisää yritysten investointia välineistöön ja laitteisiin, mutta ehkäisee uusien yritysten syntymistä.⁴¹

1.2.2 Vaikutukset yrityksiin

Kilpailukieltosopimusten solmimisen rajoittaminen lisää työntekijöiden liikkuvuutta yrityksestä toiseen. Tämä voi helpottaa erityisesti kasvuyritysten rekrytointivaikeuksia ja siten tukea uusien yritysten kasvua. Vastaavasti tällainen muutos lisää rekrytointikustannuksia niissä yrityksissä, jotka ovat vähemmän tuottavia eivätkä pysty houkuttelemaan kaikista osaavinta työvoimaa ja joissa on suuri työvoiman vaihtuvuus. Kilpailukieltosopimusten rajoittaminen voisi toisaalta vähentää työnantajan neuvotteluvoimaa suhteessa työntekijään ja johtaa siten välillisesti palkkakustannusten kasvuun.

Liikesalaisuuksien suojaaminen on merkittävin peruste kilpailukieltosopimuksen solmimiselle. Liikesalaisuuksien suoja lisää yritysten innovaatioaktiivisuutta ja voi sitä kautta vaikuttaa positiivisesti talouskasvuun. Liikesalaisuuksille lainsäädännössä annetun suojan tasolla voidaan katsoa olevan suuri merkitys lähes kaikille suomalaisille

⁴⁰ Motta, M. ja Rønde, T.: Trade Secret Laws, Labour Mobility and Innovations. CEPR Discussion Papers 3615, C.E.P.R. Discussion Papers, 2002.

⁴¹ Jeffers, J. S.: The impact of restricting labor mobility on corporate investment and entrepreneurship, 2017.

yrittäjille niiden koosta riippumatta. Kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely on osa liikesalaisuuksia suojaavan lainsäädännön kokonaisuutta.

Samilan ja *Sorensonin* Yhdysvaltoja koskevien empiiristen havaintojen mukaan kilpailukieltosopimusten vahvempi toimeenpano heikentää yrittäjyyttä ja työllisyyskasvua. Kilpailukieltosopimuksia rajoittaneiden osavaltioiden metropolialueilla syntyy enemmän patentteja ja uusia yrityksiä kuin osavaltioissa, joissa kilpailukieltosopimuksia ei ole rajoitettu. Tutkijoiden mukaan vaikutus muodostuu ensisijaisesti vahvemman riskirahoituksen kautta.⁴²

1.2.3 Vaikutukset työelämään

Työntekijöille ammatin harjoittaminen ja liikkuvuus yritysten sisällä ja välillä sekä eri toimialojen välillä ovat tärkeitä oikeuksia. Yritysten kannalta työntekijän liikkuvuuteen liittyy myös riski esimerkiksi siitä, että työntekijä paljastaisi edellisen työnantajansa liikesalaisuuksia uuden työnantajan palveluksessa. Tämä riski kannustaa yrityksiä suojautumaan näitä tilanteita varten.

Kilpailukieltosopimusten perusteettoman käytön tosiasiallisesta yleisyydestä ja vaikutuksista työntekijöiden käyttäytymiseen ei ole olemassa kattavia selvityksiä.

Kilpailukieltosopimukset voivat aiheuttaa työntekijälle haittaa, kun ne estävät työntekijää hakeutumasta kilpailevan yrityksen palvelukseen tai perustamasta itse kilpailevaa yritystä ja voivat siten hidastaa työntekijän urakehitystä. Kilpailukieltosopimus voi myös johtaa tulonmenetyksiin. Kilpailukieltosopimuksen solminen voi myös heikentää työntekijän neuvotteluvoimaa suhteessa työnantajaan, sillä työntekijä ei kilpailukieltosopimuksen voimassaollessa pysty yhtä helposti uhkaamaan työpaikan vaihtamisella. Tällä voi olla negatiivisia vaikutuksia palkkakehitykseen.

Kilpailukielto voi olla este työpaikan vaihtamiselle, vaikka se olisikin tehty ilman työ sopimuslaissa säädettyjä edellytyksiä. Kuulemisissa saatujen tietojen perusteella kilpailukieltosopimuksia käytetään myös pelotteena ilman sen varmistamista, että ne täyttävät lakisääteiset edellytykset.

Työntekijöiden liikkuvuudella on myös laajempia kansantaloudellisia vaikutuksia. Työnantajan mahdollisuudet rajoittaa työvoiman liikkuvuutta voivat heikentää kansantaloudellisella tasolla työvoiman allokaatiota taantuvilta aloilta uusille aloille. Tämä jäy-

⁴² Samila, S. ja Sorenson, O.: Noncompete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth. *Management Science*, 57(3), 2011, s. 425-438.

kistää työmarkkinoiden dynamiikkaa. Teorian perusteella voidaan ajatella, että yritykset korvaisivat heikomman liikkuvuuden työntekijöille korkeampina palkkoina.⁴³ Kuitenkin Yhdysvaltojen valtiovarainministeriön laatiman arvion (2016) mukaan kilpailukieltosopimusten vahvempi oikeudellinen toimeenpano aiheuttaa sekä matalampaa palkkakehitystä että matalammat aloituspalkat. Jälkimmäinen havainto selittyy erityisesti työpaikkojen välisten siirtymien vähenemisellä. *Balasubramanian* ym. (2018) havaitsivat, että kilpailukieltosopimusten täytäntöönpanokelpoisuus vähentää työntekijöiden liikkuvuutta yritysten välillä ja heikentää työntekijöiden kokonaisansioita. Tältä osin kyse on kuitenkin hyvin suurista eroista lainsäädännössä.⁴⁴

Yhdysvaltojen työmarkkinoita koskevassa empiirisessä tutkimuksessa on havaittu, että kilpailukieltosopimusten salliminen rajoituksitta Michiganissa vähensi työvoiman liikkuvuutta.⁴⁵ Vastaavasti kilpailukieltosopimusten kieltäminen kokonaan on lisännyt IT-alan työntekijöiden liikkuvuutta yritysten välillä Kalifornian IT-keskittymissä.⁴⁶ *Starr, Bishara ja Prescott* havaitsivat, että vain harva (noin 10 %) neuvottelee kilpailukieltosopimuksesta palkkauksen yhteydessä. Kilpailukieltosopimukset pidentävät työsuhteen kestoja ja nostavat työntekijän reservaatiopalkkaa siirtyä kilpailevan työnantajan palvelukseen.⁴⁷ *Garmaisen* mukaan kilpailukieltosopimusten vahvempi toimeenpano pidentää työsuhteiden pituutta yritysjohtajien parissa.⁴⁸

⁴³ Moen: Is Mobility of Technical Personnel a Source of R&D Spillovers? *Journal of Labor Economics*, 2005, vol 23, no.1.

⁴⁴ Balasubramanian, N., Chang, J. W., Sakakibara, M., Sivadasan, J., ja Starr, E.: Locked in? the enforceability of covenants not to compete and the careers of high-tech workers, 2018.

⁴⁵ Marx, M., Strumsky, D., ja Fleming, L.: Mobility, skills, and the Michigan non-compete experiment. *Management Science*, 55(6), s. 875–889 ja Belenzon, S. ja Schankerman, M. (2013): Spreading the word: Geography, policy, and knowledge spillovers. *Review of Economics and Statistics*, 95(3), 2009, s. 884–903.

⁴⁶ Fallick, B., Fleischman, C. A. ja Rebitzer, J. B.: Job-hopping in Silicon Valley: some evidence concerning the microfoundations of a high-technology cluster. *The Review of Economics and Statistics*, 88(3), 2006, s. 472–481.

⁴⁷ Starr, E., Prescott, J. J., and Bishara, N.: Noncompetes in the US labor force, 2018.

⁴⁸ Garmaise, M.: Ties that Truly Bind: Noncompetition Agreements, Executive Compensation, and Firm Investment. *The Journal of Law, Economics, and Organization*, Volume 27, Issue 2, August 2011, s. 376–425.

2 Nykytilan arviointi

2.1 Kilpailevan toiminnan kiello

Kilpailevan toiminnan kielloa koskeva säännös ei estä muun työn tekemistä tai yritystoimintaa vapaa-aikana. Lojaliteettivoitteen ja siihen liittyvästä kilpailevan toiminnan kiellosta voi kuitenkin aiheutua rajoituksia työntekijän toiminnalle. Työntekijän kilpaileva toiminta on kiellettyä vain tiukkojen edellytysten täytyessä. Kokonaisarviointiin perustuva lainsäädäntö on perusteltua tilanteiden moninaisuuden vuoksi. Kilpailevan toiminnan kielloa koskevan säännöksen tulkintakäytäntö on pitkäaikaista ja vakiintunutta.

Työryhmän kuulemien ammattiliittojen edustajien mukaan työntekijöiden sivutoimia rajoitetaan käytännössä ilman riittäviä perusteita. Kilpailevan toiminnan kielloa koskevat työ sopimuksen ehdot voivat olla ongelmallisia erityisesti osa-aikatyöntekijöiden näkökulmasta. Kilpailevan toiminnan kiellon soveltuminen edellyttää kuitenkin tiukkojen kriteerien täyttymistä. Kokonaisarvioinnissa on otettava huomioon myös työn luonne ja työntekijän asema. Sääntelyssä otetaan huomioon erilaiset työsuhteet, työntekijän mahdollisuudet muun työn ja yritystoiminnan harjoittamiseen vapaa-ajallaan sekä lomautustilanteet. Kilpailevan toiminnan kiello ei lähtökohtaisesti estä osa-aikaisten työntekijöiden muun ammattinsa mukaisenkaan työn tekemistä tai yritystoimintaa vapaa-ajalla. Ollakseen kiellettyä työntekijän kilpailevan toiminnan tulee olla ilmeisesti työnantajaa vahingoittavaa ja hyvän tavan vastaista. Osa-aikaisen työntekijän työskentely osa-aikaisena myös kilpailevan yrityksen palveluksessa ei yleensä vahingoita työnantajaa.⁴⁹

Kilpailevan toiminnan kiellon käyttöön nollatuntisopimuksissa liittyviä lisäsääntelytarpeita arvioitiin myös hallituksen esityksessä vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi (HE 188/2017 vp). Voimassa oleva sääntely katsottiin vaihtelevan työajan sopimusten osalta riittäväksi. Kilpailevan toiminnan kiellot, jotka ylittävät työ sopimuslain 3 luvun 3 §:ssä säädetyt kriteerit, ovat pätemättömiä.

Kilpailevan toiminnan kiellon rikkomiseen vetoaminen edellyttää työnantajan toimenpiteitä. Kiellon rikkominen voi johtaa työsuhteen päättämiseen, jolloin työsuhteen päättämisedellytyksiä arvioidaan normaalisti kokonaisarviointina työ sopimuslain perus-

⁴⁹ Bruun, Niklas: Kilpailukiello työ- ja toimisuhteissa, Defensor Legis N:o 5/2003, s. 778.

teella. Rikkominen voi johtaa säännöksen mukaan myös työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuteen. Lisäksi vahingonkorvaukseen voidaan tuomita myös toinen työnantaja, joka ottaa työhön henkilön, jonka tietää olevan kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan säännöksen perusteella estynyt ryhtymästä työhön. Säännöksen soveltamiseen liittyvissä riitatilanteissa käytettävissä ovat normaalit oikeusturvakeinot.

Työehtodirektiivin lähtökohtana on, että sivutyön tekeminen on sallittua silloin, kun sitä ei ole laissa objektiivisista syistä erikseen rajoitettu. Työsopimuslaissa on sama lähtökohta, vaikka siinä ei olekaan erikseen todettu, ettei sivutöiden tekemistä voida kieltää ilman erityisiä perusteita. Kilpailevan toiminnan kieltä koskee vain kilpailevana toimintana työnantajaa ilmeisesti vahingoittavaa, hyvän tavan vastaista toimintaa. Työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus päättää vapaa-aikansa käyttämisestä esimerkiksi sivutoimessa. Työehtodirektiivi sallii sivutöiden rajoittamisen myös laajemmin kuin työsopimuslaki. Työehtodirektiivin 9 artiklan 2 kohdan lista objektiivisista syistä ei ole tyhjentävä.

Työsopimuslain mukaan kilpailevan toiminnan kieltä on osa työntekijän lojaliteettivelvollisuutta, jota kieltoa koskevalla säännöksellä osittain täsmennetään. Useassa EU-jäsenvaltiossa kilpailevan toiminnan kieltä perustuu pelkästään lojaliteettivelvoitteeseen. Työehtodirektiivissä edellytetään kansallista sääntelyä sivutyöstä.

2.2 Kilpailukieltosopimukset

Kilpailukieltosopimukseen liittyy vastakkaisia intressejä. Kilpailukieltosopimus rajoittaa työntekijän oikeutta vapaasti valita työpaikkansa. Työnantajien toiminnan kannalta kilpailukieltosopimukset voivat olla tärkeitä. Yritysten kannalta niihin liittyy tehokkuushyötyjä. Toisaalta ne jäykistävät työmarkkinoita ja rajoittavat muiden työnantajien rekrytointimahdollisuuksia.

Kilpailukieltosopimuksilla on myös laajempaa yhteiskunnallista merkitystä. Niihin liittyy sekä hyötyjä että haittoja, joita on kuvattu edellä.⁵⁰ Edellä on todettu muun muassa, että kilpailukieltosopimukseen liittyy yhteiskunnallista hyötyä silloin, kun sopimus edistää työnantajan panostuksia työntekijän osaamisen kehittämiseen tai uusien, talouskasvua luovien innovaatioiden tai liiketoimintamallien kehittämiseen. Kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely on osa liikesalaisuuksia suojaavan lainsäädännön kokonaisuutta. Liikesalaisuuksien suoja lisää yritysten innovaatioaktiivisuutta ja voi sitä kautta vaikuttaa positiivisesti talouskasvuun. Kilpailukieltosopimukseen liittyy olennaisesti se,

⁵⁰ ks. jakso Kilpailukieltosopimusten vaikutukset.

että niihin liittyvät hyödyt ja haitat heijastuvat sopimusosapuolten lisäksi myös muuhun yhteiskuntaan. Siksi on perusteltua, että kilpailukieltosopimusten solmimista säännellään lainsäädännöllä. Kilpailukieltosopimusten käytön edellytyksistä säädetään työsopimuslaissa. Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn rikkominen aiheuttaa haittoja sekä yksittäiselle työntekijälle että muille työnantajille ja yhteiskunnalle.

Kilpailukieltosopimuksiin liittyviä vastakkaisia intressejä on pyritty tasapainottamaan työsopimuslain sääntelyllä. Sääntelyllä suojataan työntekijää perusteettomilta ja liian pitkälle meneviltä rajoituksilta työsuhteen päätyttyä. Lain esitöiden mukaan kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn tarkoituksena on työsopimusten kilpailukieltolausekkeiden yhtenäistäminen ja työnantajan ja työntekijän etujen tasapuolisempi huomioon ottaminen (HE 157/2000 vp). Perustuslakivaliokunnan lausunnon (PeVL 41/2000 vp) mukaan toimeentulon hankkimisen vapauden tällaiselle rajoitukselle on käsillä olevassa sääntely-yhteydessä esitettävissä perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste.

Työsopimuslain sääntely tasapainottaa myös kilpailukieltosopimuksiin liittyviä hyötyjä ja haittoja. Taloustieteellisestä näkökulmasta erityisen painavan syyn vaatimusta voidaan pitää relevanttina. Se rajoittaa kilpailukieltosopimusten käytön niihin tilanteisiin, joissa niiden käytölle on aitoa tarvetta. Tämän näkemyksen esittivät myös työryhmän kuulemat taloustieteen asiantuntijat. Aalto-yliopiston selvityksen mukaan kilpailukieltosopimuksella saavutettavat yksityiset hyödyt eivät vielä takaa, että sopimukset ovat yhteiskunnallisesti hyödyllisiä. Selvityksen mukaan lakiin olisi hyvä lisätä, että kilpailukieltosopimuksen tekemisen tulee olla investointien suojaamiseksi välttämätöntä eli samaan lopputulokseen ei voida päästä kilpailua (tai työntekijän toimintavapautta) vähemmän rajoittavalla sopimuksella, kuten salassapitosopimuksella, koulutuskulujen takaisinmaksusopimuksella tai asiakkaiden houkuttelukiellolla.

Kilpailukieltotoehtojen on katsottu johtavan työntekijän kannalta kohtuuttomiin tilanteisiin määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa. Tilanteet, joissa lyhyisiin määräaikaissä työsuhteisiin liitetään työsuhteen kesto pidempi kilpailukiello eivät lähtökohtaisesti ole tasapainoisia. Työsuhteen määräaikaisuus vaikuttaa myös arvioitaessa kilpailukieltosopimuksen sallittua pituutta. Myös osa-aikaisen työntekijän kohdalla kilpailukieltosopimus on mahdollinen. Osa-aikaiset työntekijät eivät yleensä ole sellaisessa työnantajan kannalta tärkeässä asemassa, että kilpailukieltosopimuksen solmimisen edellytys heidän kohdallaan täytyisi.⁵¹ Sopimusehtoihin vaikuttavat myös kohtuullisuusnäkökohdat (työsopimuslain 10 luku ja oikeustoimilaki). Kilpailukieltosopimus voidaan tehdä vain työnantajan ja työntekijän välillä kyseiseen työsuhteeseen liittyvästä

⁵¹ Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimuksiin liittyviä erityiskysymyksiä. Moninaiset työsuhteet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päättyminen, Edilex, Edita Publishing Oy, 2004, s. 6.

erityisen painavasta syystä. Työryhmässä on esitetty, ettei kokonaisharkintaa kuitenkaan tehdä käytännössä.

Kilpailukieltosopimus tehdään yleensä jo työsopimusta solmittaessa tai se voidaan tehdä työsuhteen aikana esimerkiksi tehtäviä vaihdettaessa. Työntekijän asema sopijapuolena ei yleensä ole tasavertainen työnantajan kanssa. Työsuhdetta solmittaessa työntekijällä voi olla erityisen korkea kynnys kyseenalaistaa tulevan työnantajansa esittämän kilpailukieltosopimuksen perusteet. Kilpailukieltosopimuksen tekemishetkellä vallitsevat olosuhteet saattavat muuttua työsuhteen aikana. Vaikka kilpailukieltosopimus työsopimusta solmittaessa on voinut olla perusteltu, saattaa tilanne olla erilainen työsuhdetta päätettäessä. Jotta voitaisiin vähentää kilpailukieltosopimukseen liittyviä haittoja, on yksi keskeinen kysymys, miten työnantajan toimintaan voitaisiin vaikuttaa perusteettomien kilpailukieltosopimusten ja toisaalta niihin vetoamisen ennaltaehkäisemiseksi.

3 Lainsäädäntömuutosten vaihtoehdot

Työryhmä on arvioinut useita vaihtoehtoja lainsäädännön muuttamiseksi. Asiaan liittyy monenlaisia näkökulmia ja eriäviä näkemyksiä.

Työryhmä on keskittynyt tarkastelemaan sellaisia vaihtoehtoisia tapoja muuttaa kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä, joilla voitaisiin vaikuttaa kilpailukieltosopimusten liialliseen käyttöön ilman tapauskohtaista varmistumista siitä, että kilpailukieltosopimukselle säädetyt edellytykset täyttyvät. Erityisen painavan syyn edellytyksen harkinta on tapauskohtaista arviointia, ja rajanvetotilanteet voivat olla vaikeita.

Työntekijöiden kynnys riitauttaa kilpailukieltosopimus on prosessi-, taloudellisten ja maineriskien vuoksi korkea. Oikeusriitojen määrään vaikuttanee myös se, että kilpailukiellon kilpailevaa toimintaa koskeva rajoitusaika kuluisi käytännössä jo oikeusprosessin aikana. Tuomioistuimen ratkaisusta voi siksi olla vain rajoitetusti hyötyä. Voidaan olettaa, että riitoja syntyy vain murto-osassa niistä tapauksista, joissa kilpailukiello vaikuttaa työntekijän työpaikan vaihtamista koskevaan harkintaan. Kilpailukieltosopimuksen voimassaoloaikana neuvottelut ovat keskeisin keino löytää ratkaisuja riitaisuuksiin. Työnantaja saattaa voida hyödyntää turvaamistoimea etujensa turvaamiseksi.

Yhtenä näkökulmana lainsäädäntömuutosten vaihtoehtojen tarkastelussa on otettava huomioon työsuojeluviranomaisten työsopimuslain valvonnan nykyinen keinovalikoima ja käytännöt. Mahdolliset lainsäädäntömuutokset tulisi tehdä siten, että lain täytäntöönpanoa voitaisiin tehostaa myös valvonnan kautta ja valvontaviranomaisten resurssien järkevällä käytöllä.

Työryhmä on tarkastellut seuraavia vaihtoehtoja lainsäädännön muuttamiseksi:

- kilpailukieltosopimuksen käytön rajaaminen nimenomaisesti vain johtavassa tai työnantajan toiminnan kannalta muutoin erityisasemassa oleviin työntekijöihin
- sopimuksen muotovaatimukset
- kilpailukieltosopimuksen lisääminen työntekijälle selvitettäviä ehtoja koskevaan työsopimuslain 2 luvun 4 §:n luetteloon
- velvollisuus antaa työntekijälle kirjalliset perustelut sopimuksen perusteena olevasta erityisen painavasta syystä

- työntekijän oikeus saada milloin tahansa työsuhteen aikana työnantajalta lausunto, jossa kerrotaan erityisen painava syy kilpailukieltosopimukselle sekä missä laajuudessa työnantaja siihen vetoaa sekä velvollisuus työntekijän pyynnöstä neuvotella kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta tai sisällöstä
- korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskeston (kuusi kuukautta) lyhentäminen
- sopimussakon enimmäismäärän alentaminen
- sopimussakon käytön kieltäminen
- korvausvelvollisuuden ulottaminen kaikkiin, myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin
- työnantajan korvausvelvollisuus ilman erityisen painavaa syytä tehdystä kilpailukieltosopimuksesta
- kilpailukieltosopimusten rekisteröinti ja kilpailuviranomaisten toimivallan muuttaminen kattamaan kilpailukieltosopimusten etu- ja jälkikäteinen valvonta
- kilpailukieltosopimuksen käytön kieltäminen, kun liikesalaisuuksia suojataan myös saman työntekijän kanssa tehdyllä salassapitosopimuksella
- kilpailukieltosopimusten kieltäminen.

Lisäksi työryhmässä on ollut esillä eräitä muita ehdotuksia.

Seuraavaksi selostetaan eri toteuttamisvaihtoehtoista työryhmässä käytyä keskustelua ja esitettyjä näkemyksiä:

Yhtenä lainsäädännön muuttamisen vaihtoehtona työryhmässä on keskusteltu pykälän sanamuodon muuttamisesta siten, että kilpailukieltosopimuksen käyttö rajattaisiin vain johtavassa tai työnantajan toiminnan kannalta muutoin erityisasemassa oleviin työntekijöihin. Kilpailukieltosopimusta koskevat säännökset ovat poikkeusluonteisia säännöksiä, joiden ei ole tarkoitettu soveltuvan kaikissa tapauksissa, vaan sopimuksen pätevyyttä harkittaessa on otettava huomioon työntekijän asema ja tehtävät.

Kilpailukieltosopimus voi esitöiden (HE 157/2000 vp) mukaan olla perusteltu, jos työntekijä on sellaisessa asemassa, että hän saa haltuunsa kilpailullisesti tärkeää tai suojattavaa tietoa taikka hänelle karttuu vastaavanlaista tietotaitoa ja muuta teknistä osaamista. Aiemman työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevan 16 a §:n esitöiden (HE 57/1990 vp) mukaan yleisesti ottaen on lähdettävä siitä, että tällaisen työntekijän on oltava yrityksen organisaatiossa melko korkealla tasolla. Edelleen esitöiden mukaan vastakohtaispäätelyn nojalla voidaan lähtökohtana myös pitää sitä, että yleensä pelkästään suoritustyötä tekevän työntekijän työsuhteessa ei tulisi sallia kilpailukieltolauseketta. Aiemman työsopimuslain esitöihin on tältä osin viitannut myös

korkein oikeus ratkaisussaan KKO 2014:50, jossa se otti yhtenä kilpailukieltosopimuksen sallittavuutta vastaan puhuvana seikkana huomioon työntekijän pääasiallisten tehtävien laadun.

Sanamuodon muuttamiseen liittyvänä riskinä olisi, että muutos aiheuttaisi epäselvyyksiä lain soveltamisessa ja jopa laajentaisi kilpailukieltosopimusten tekemistä toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden kanssa ja ettei muutoksella olisi käytännössä erityistä vaikutusta perusteettomien kilpailukieltosopimusten käyttöön.

Kirjallista muotovaatimusta voidaan kilpailukieltosopimuksen merkityksen vuoksi pitää perusteltuna. Kuulemisissa saatujen tietojen perusteella voidaan todeta, että kilpailukieltosopimukset tehdään kirjallisesti ja yleensä kilpailukieltoehto on osana työsopimuksesta. Kirjallisen muotovaatimuksen asettamisella tai kilpailukieltoehtoon lisäämisellä työsopimuslain 2 luvun 4 §:n luetteloon työntekijälle selvitettävistä työnteon ehdoista ei olisi perusteettomien kilpailukieltosopimusten tekemistä ennalta estävää vaikutusta.

Työnantajalla ei voimassa olevan lain mukaan ole selkeää ja nimenomaista kilpailukieltosopimuksen edellytysten täyttymistä koskevaa kirjallista perusteluvelvollisuutta suhteessa työntekijään. Kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn tarkoituksena on, että kilpailukieltosopimuksen edellytyksiä arvioidaan tapauskohtaisesti. On esitetty, että kirjallinen perusteluvelvollisuus vahvistaisi työnantajan velvoitetta arvioida erityisen painavan syyn olemassaoloa tapauskohtaisesti ja ennaltaehkäisisi siten perusteettomien kilpailukieltosopimusten tekemistä. Perusteluvelvollisuuden noudattamisen valvominen olisi melko helppoa ja soveltuisi työsuojeluviranomaisten olemassa olevaan valvontatoimintaan. Myös Ahtela päätyi selvityksessään siihen, että yhtenä sääntelyn tiukentamismuutoksena voisi olla perusteluvelvollisuudesta säättäminen. Perusteluvelvollisuudesta säättämiseen liittyy riski siitä, että perusteluista tulisi vakio-muotoisia eivätkä ne toisi työntekijälle mitään uutta informaatiota. Perusteluvelvollisuudella ei ole arvioitu olevan vaikutusta kilpailukieltosopimusten tahalliseen väärinkäyttöön.

Perusteluvelvollisuuden noudattamisen ja sen valvonnan tehostamiseksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin voitaisiin lisätä erityisen painavaa syytä koskevan kirjallisen perustelun antaminen asiana, josta työsuojelutarkastaja voisi antaa kehotuksen työnantajalle. Tämän muutoksen tavoitteena olisi tehostaa työsuojeluviranomaisen valvontatoimintaa tilanteessa, jossa työntekijä tarvitsee hänelle tärkeitä kilpailukieltosopimuksen perusteluja, mutta niitä ei ole saatavilla työntekijän ja työnantajan välisen keskustelun perusteella. Kehotus koskisi velvollisuutta antaa erityisen painavaa syytä koskevat kirjalliset perustelut työntekijälle. Tarkastaja ei antaisi kehotusta perusteluiden sisällöstä esimerkiksi edellyttämällä niihin tarkennuksia. Kun tarkastaja olisi antanut asiassa kehotuksen ja jos tarvittavia toimen-

piteitä ei olisi siitä huolimatta suoritettu, valvontamenettely etenisi työsuojelun valvontalain mukaisessa järjestyksessä, eli tarkastaja saattaisi asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi.

Työryhmä on keskustellut myös edellä mainitussa lakialoitteessa esitetyistä kilpailukieltosopimuksen tekemisen jälkeistä aikaa koskevista oikeuksista ja velvoitteista. Lakialoitteessa esitettiin, että työntekijällä tulisi olla oikeus milloin tahansa työsuhteen aikana saada työnantajalta lausunto, jossa kerrotaan erityisen painava syy kilpailukieltosopimukselle sekä missä laajuudessa työnantaja siihen vetoaa. Lisäksi siinä esitettiin työnantajalle velvollisuutta työntekijän pyynnöstä neuvotella kilpailukieltosopimuksen sitovuudesta tai sisällöstä. Lausunnon antamisesta ja neuvotteluista säättämistä on kritisoitu, koska niiden ei ole katsottu erityisen hyvin soveltuvan työelämän käytännön tilanteisiin. Työntekijät eivät yleensä ole halukkaita kertomaan työpaikan vaihtamista koskevasta harkinnastaan työnantajalleen kovin aikaisessa vaiheessa. Kilpailukieltosopimusta tehtäessä esitettyjen perusteluiden avulla kilpailukieltosopimuksen ajantasaisuutta on mahdollista arvioida myös työsuhteen kestäessä. Lakialoitteessa esitetyt säännökset ovat saaneet työryhmässä myös kannatusta.

Kilpailukieltosopimuksia käytetään työnantajan turvana siirtymävaiheessa työsuhteen päättymistilanteessa. Korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäispituuden lyhentäminen voisi olla perusteltua ottaen huomioon se, että salassa pidettävän tiedon elinkaari on joidenkin esitettyjen näkemysten mukaan lyhentynyt. Toisaalta lyhentäminen voisi olla perusteltua työmarkkinoiden dynamiikan näkökulmasta. Salassa pidettävän tiedon suojaaminen voi kuitenkin edellyttää myös kuuden kuukauden tai pidempää kilpailukieltosopimusta. On myös esitetty, että kilpailukieltosopimuksen kestoajan ja irtisanomisajan tulisi kulua rinnakkain. Enimmäispituuden lyhentämisellä ei olisi vaikutusta perusteettomien kilpailukieltosopimusten käyttöön, mutta se vähentäisi kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja.

Sopimussakon enimmäismäärän alentaminen tai sopimussakon käytön kieltäminen saattaisivat yksittäistapauksissa lisätä työntekijän rohkeutta toimia vastoin selvästi pätemättömältä vaikuttavaa kilpailukieltosopimusta. Sopimussakko on sopimusrikkomukseen liittyvä seuraamus. Sopimussakon käytön kieltäminen tarkoittaisi sitä, että sopimusrikkomustilanteessa työnantajan olisi näytettävä sopimusrikkomuksesta aiheutuvasta vahingosta ja syy-yhteydestä riittävä näyttö. Näyttötilanteet voivat olla haasteellisia. Toisaalta sopimusrikkomuksesta aiheutuvan vahingon määrä voi olla merkittävästikin suurempi kuin sopimussakko, ja vahingon suuruus on työntekijän näkökulmasta vaikeampi ennakoida. Toisaalta aiheutunut vahinko voi olla pienempi kuin sopimussakko.

Sopimussakon enimmäismäärän alentaminen tai sopimussakon käytön kieltäminen eivät ehkäisisi perusteettomia kilpailukieltosopimuksia, mutta niillä voisi olla vaikutusta

perusteettomista kilpailukieltosopimuksista aiheutuviin haittoihin. Toisaalta on esitetty, että sopimussakon määrän alentaminen tai käytön kieltäminen voisivat vähentää kilpailukieltosopimuksia, koska kilpailukieltosopimukset keskittyisivät niihin tehtäviin, joissa vahinko uskottaisiin pystyttävän osoittamaan.

Työryhmässä on esitetty korvausvelvollisuudesta säätämistä myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin. Korvausvelvollisuutta on perusteltu erityisesti siitä näkökulmasta, että työntekijä saisi korvauksen kilpailukieltosopimuksesta työnantajalle tulevasta taloudellisesta arvosta ja että se tekisi sopimuksesta tasapainoisemman. On arvioitu, että työnantajat ovat valmiita maksamaan kilpailukieltosopimuksesta, kun se tuo niille taloudellista arvoa. Kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin liittyvä automaattinen korvausvelvollisuus loisi työnantajille vahvemman taloudellisen kannustimen noudattaa kilpailukieltosopimusten lakisääteisiä edellytyksiä. Korvausvelvollisuudella olisi siten perusteettomia kilpailukieltosopimuksia ennalta ehkäisevä vaikutus.

Korvausvelvollisuudesta säätämistä on perusteltu myös sillä, että työntekijälle voi aiheutua sekä pätevistä että ilman laissa säädettyjä edellytyksiä tehdystä kilpailukieltosopimuksesta taloudellisia menetyksiä myös pidemmän ajan kuluessa, ei vain sovitulta rajoitusajalta. Kilpailukieltosopimukset voivat vaikeuttaa tai estää työntekijän osaamisen kehittämistä ja urakehitystä. Kilpailukieltosopimusten käyttötilanteet ovat erilaisia. Joissain tilanteissa, erityisesti sellaisten työntekijöiden kohdalla, joilla on kapeaa erityisosaamista, kilpailukieltosopimus voi kokonaan estää työllistymisen oman alan tehtäviin. Vaikutukset työntekijän toimeentuloon voivat olla merkittäviä. Korvausvelvollisuus on käytössä useissa Euroopan valtioissa.

Työryhmässä on esitetty myös korvausvelvollisuudesta säätämistä vastaan puhuvia seikkoja: Kilpailukieltosopimuksia on voimassa olevassa perustuslakivaliokunnan myötävaikutuksella säädetyssä lainsäädännössä pidetty hyväksyttävänä silloin, kun niille on aitoa tarvetta, eikä korvausvelvollisuudesta ole katsottu tarpeelliseksi säätää kuin pitkien kilpailukieltosopimusten osalta. Voimassa olevaa lakia on pidetty toimivana. Voimassa olevassa sääntelyssä on otettu huomioon sekä työnantajan että työntekijän oikeudet rajoittamalla sopimusvapautta. Kilpailukieltosopimus rajoittaa vain työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa, ei yleisemmin toiseen työpaikkaan tai yrittäjäksi siirtymistä.

Korvausvelvollisuus voisi aiheuttaa taloudellisia vaikutuksia työnantajille, vaikka kilpailukieltosopimukselle olisi lainsäädännössä hyväksytty aito tarve. Lisäksi on esitetty, että korvausvelvollisuus voisi vähentää ja jopa estää myös työsopimuslain mukaisia, perusteltuja kilpailukieltosopimuksia. Koska kilpailukieltosopimusten ei ole arvioitu aina olevan haitallisia yhteiskunnalle, vaan niihin liittyy myös hyötyjä, on katsottu, ettei

ole perusteltua hinnoitella niitä kaikkia. Riskinä on esitetty myös, että korvausvelvollisuus voisi asettaa uuden kynnyksen rekrytoinnille. Erityisesti pienemmille yrityksille kilpailukieltosopimukseen liittyvällä korvausvelvollisuudella saattaisi olla taloudellisesti hyvinkin suurta merkitystä.

Kaikkia kilpailukieltosopimuksia koskevan uuden korvausvelvollisuuden vaikutukset kohdistuisivat myös niihin työnantajiin, jotka noudattavat nykyisin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Vaihtoehtoa on siksi kritisoitu myös siitä, ettei ratkaisumalli kohdistuisi perusteettomien kilpailukieltosopimusten käyttöön. On myös katsottu, että korvausvelvollisuus voisi käytännössä johtaa siihen, että työnantaja voisi ostaa lainvastaisen kilpailukieltosopimuksen.

Korvausvelvollisuudesta säättäminen ei helpottaisi työntekijän siirtymistä uuteen työpaikkaan, koska korvauksesta huolimatta pätevä kilpailukieltosopimus sitoisi ja estäisi kilpailevan toiminnan. Korvausvelvollisuudesta säättäminen ei ratkaisisi niitä tilanteita, joissa kilpailukieltosopimuksen pätevyydestä on työnantajan ja työntekijän välillä riitaa.

Myös lyhyempiä kilpailukieltosopimuksia koskevasta korvausvelvollisuudesta säättäminen edellyttäisi muun muassa sen ratkaisemista, minkä suuruisesta korvauksesta säädettäisiin. Työryhmässä on esitetty, että kilpailukieltosopimukseen tulisi liittää velvollisuus maksaa työntekijän täyttä palkkaa vastaava korvaus kilpailukieltosopimuksessa määritellyltä rajoitusajalta. Toisaalta on esitetty, että hyvin pienikin korvausvelvollisuus voisi johtaa kilpailukieltosopimusten vähenemiseen eikä korvauksen määritteleminen vastaamaan työntekijän täyttä palkkaa rajoitusajalta siksi olisi perusteltua. Eri valtioissa korvauksen suuruus on määritelty eri tavoin.

Korvauksen määrästä olisi mahdollista säätää eri tavoin. Korvauksen määrä voitaisiin sitoa työntekijän palkkaan tai määritellä muutoin. Korvauksen määrän sitominen kilpailukiellon pituuteen ohjaisi käytännössä lyhyempien kilpailukieltosopimusten käyttöön. Voimassa olevan lain mukaan yli kuuden kuukauden pituiseen kilpailukieltosopimukseen liittyy velvollisuus maksaa kohtuullinen korvaus. Kohtuullista korvausta määriteltäessä voidaan ottaa huomioon tapauskohtaiset olosuhteet, kuten rajoituksesta työntekijälle aiheutuvat tosiasialliset vaikutukset.

Korvausvelvollisuudesta säättäminen edellyttäisi myös muiden seikkojen ratkaisemista, kuten esimerkiksi milloin korvaus tulisi maksettavaksi, tehtäisiinkö siihen joitakin vähennyksiä ja koskisiko se kaikkia kilpailukieltosopimuksia vai tulisiko korvausvelvollisuus kyseeseen vain silloin, kun työnantaja vetoaisi kilpailukieltosopimukseen. Jos kilpailukieltosopimukseen liitettäisiin korvausvelvollisuus, olisi myös selvítettävä muutoksen suhde ennen muutoksen voimaantuloa tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin sekä siirtymäsääntelyn tarve ja tästä aiheutuvat vaikutukset.

Kilpailukieltosopimukseen liittyvä korvaus ei työttömyysturvalain mukaan kerrytä työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaa työssäoloehto. Korvausta ei työttömyysturvalain nojalla myöskään jaksoteta, eli korvaus ei estä työttömyysetuuden saamista, ellei kyse ole työttömyysturvalain kiertämiseksi tarkoitetusta sopimuksesta. Lähtökohdaisesti työntekijä voi työsuhteen päätyttyä saada sekä työttömyysetuutta että kilpailukieltosopimukseen liittyvää korvausta. Jos kaikkiin kilpailukieltosopimuksiin liittyisi korvausvelvollisuus, tulisi erikseen selvittää työttömyysturvalain mahdolliset muutostarpeet. Mahdollisia muutostarpeita harkittaessa myös sillä voi olla merkitystä, miten korvausvelvollisuus toteutettaisiin, esimerkiksi milloin korvaus olisi maksettava. Työttömyysturvalaki kuuluu tältä osin sosiaali- ja terveysministeriön toimialaan.

Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Yleinen vahingonkorvaussäännös on erityissäännös vahingonkorvauslakiin nähden. Työnantajan korvattavaksi voi lain esitöiden mukaan tulla vahinko, joka johtuu työsopimuslain säännösten rikkomisesta (HE 157/2000 vp). Pykälän 1 momentin mukaan korvattavaksi tulee täysi vahinko. Vastuu on tuottamusperusteista vastuuta. Työntekijälle syntyneen vahingon tulee olla seurausta työnantajan velvollisuuden rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Vahingonkorvauslaki ei lähtökohtaisesti koske vahingonkorvausvastuuta sopimussuhteessa olevien välillä.

Vahingonkorvausvelvollisuuden mahdollisuus ei vaikuta ennaltaehkäisseen perusteetomien kilpailukieltosopimusten käyttöä riittävällä tavalla. Vahingonkorvausriitoihin liittyä voi vaikeitakin näytökysymyksiä.

Kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä on kritisoitu erityisesti siitä, ettei sellaisten kilpailukieltosopimusten, jotka eivät täytä työsopimuslaissa säädettyjä edellytyksiä, käyttöön liity työnantajalle riskejä. Sen sijaan työntekijän kilpailukieltosopimuksen vastaiseen toimintaan liitetään yleensä sopimussakon uhka.

Kilpailukieltosopimuksen käyttöön liittyvää oikeudellista ja taloudellista riskiä olisi mahdollista siirtää työnantajalle liittämällä ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin nimenomainen korvausvelvollisuus. Korvausvelvollisuus ei edellyttäisi, että kilpailukieltosopimuksesta olisi todellisuudessa aiheutunut vahinkoa työntekijälle. Korvausvelvollisuus voitaisiin toteuttaa lisäämällä työsopimuslain 3 luvun 5 §:ään uusi säännös, jonka mukaan työnantaja olisi määrättävä maksamaan työntekijälle korvausta, jos kilpailukieltosopimus olisi tehty ilman pykälässä edellytettyä erityisen painavaa syytä. Korvausvelvollisuutta koskeva säännös olisi luonteeltaan erityinen korvaussäännös.

Työnantajan, joka olisi tehnyt kilpailukieltosopimuksen ilman erityisen painavaa syytä, olisi maksettava työntekijälle korvausta, joka voisi olla esimerkiksi täysi palkka kilpailukieltosopimuksessa sovitulta rajoitusajalta. Korvauksen määrän sitominen kilpailukieltosopimuksessa määriteltyn rajoitusaikaan voisi olla perusteltua siitä näkökulmasta, että sillä katettaisiin työntekijälle perusteettomasta sopimuksesta aiheutunutta vahinkoa. Korvauksen suhdetta työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaiseen vahingonkorvaukseen tulisi vielä arvioida tarkemmin.

Jos ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin liitettäisiin selostetun kaltainen korvausvelvollisuus, olisi työnantajan kannalta perusteltua säätää lisäksi erityisen painavaa syytä koskevasta kirjallisesta perusteluvelvollisuudesta.

Erityistä korvaussäännöstä voidaan perustella työntekijän suojelun näkökulmasta. Korvaus ei edellyttäisi vahingon ja syy-yhteyden näyttämistä kuten vahingonkorvaus. Korvausvelvollisuudella voidaan arvioida tästä syystä olevan vahvempi ennalta ehkäisevä vaikutus kuin vahingonkorvausvelvollisuudella.

Korvausvelvollisuus voisi realisoitua vain, kun kilpailukieltosopimuksen pätevyys arvioidaan tuomioistuimessa. Toisaalta korvausvelvollisuuden on epäilty voivan johtaa lukuisiin oikeudenkäynteihin ja siihen, ettei kilpailukieltosopimuksia uskallettaisi enää käyttää, vaikka niille olisi tarvetta. Vastoin laissa säädettyjä edellytyksiä tehtyyn kilpailukieltosopimukseen liitettävä korvausvelvollisuus ei korvaisi kilpailukieltosopimuksista yhteiskunnalle aiheutunutta haittaa.

Korvausvelvollisuuteen voitaisiin liittää työnantajan mahdollisuus antaa työntekijälle ilmoitus, jonka mukaan työnantaja luopuu kilpailukieltosopimuksesta. Ilmoitus olisi työnantajaa sitova. Ilmoituksen antamisen jälkeen työnantaja ja työntekijä eivät voisi enää vedota kilpailukieltosopimukseen tai vaatia sen perusteella korvausta. Ilmoitus voitaisiin tehdä milloin tahansa työsuhteen aikana ja sen päättymisen yhteydessä. Tällöin työnantajat todennäköisesti luopuisivat osasta kilpailukieltosopimuksia, jolloin oikeudenkäyntien määrä tuskin merkittävästi lisääntyisi nykytilaan verrattuna.

Työsopimuslaissa on myös muita erityissäännöksiä korvausvelvollisuudesta. Esimerkiksi työsopimuslain 6 luvun 4 §:ssä säädetään irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä maksettavasta korvauksesta. Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n periaatteiden on katsottu soveltuvan huonosti irtisanomisajan noudattamatta jättämiseen. Syntyneen vahingon tarkan määrän osoittaminen on vaikeaa. Työsopimuslaissa on muun muassa tämän vuoksi päädytty kaavamaiseen ratkaisuun, jonka mukaan korvausta ei

tuomita tosiasiallisesti syntyneen vahingon suuruiseksi vaan korvaus määritellään lainmääräyksen irtisanomisajan pituuden perusteella.⁵²

Työtuomioistuin on tuomiossaan TT 2002-77 luonnehtinut irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä maksettavaa korvausta koskevaa työsopimuslain 6 luvun 4 §:n 1 momentin säännöstä vastaavaa työehtosopimusmääräystä sopimussakon luonteiseksi, määrältään etukäteen vahvistetuksi hyvitykseksi irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä. Työtuomioistuin katsoi, että korvaus erääntyy maksettavaksi heti työsuhteen päätyttyä ja riippumatta siitä, minkälaiseksi työntekijän taloudellinen asema kehittyy irtisanomisaikaa vastaavana ajanjaksona tai mikä se olisi ollut sopimuksen jatkuessa.

Myös työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomitaan 12 luvun 2 §:n erityissäännöksen perusteella korvaus, joka poikkeaa 12 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta vahingonkorvauksesta. Työnantajan on suoritettava yksinomaisena korvauksena vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Luottamusmiehelle ja luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkka. Korvauksen vähimmäismäärän säätämistä ei ole katsottu tarkoituksenmukaiseksi sellaisissa työnantajan toimintaedellytysten muutoksiin perustuvissa irtisanomisissa, joissa lainvastaisuus ei kohdistu työntekijän henkilöön loukkaavasti tai muutoin epäasiallisesti. Tämän vuoksi vähimmäismäärää ei sovelleta muun muassa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettujen työsuhteen päättämisen yhteydessä.

Uuden korvausvelvollisuuden säätämistä olisi arvioitava vielä tarkemmin. Korvausvelvollisuudesta säätäminen edellyttäisi useiden seikkojen, kuten korvauksen määrän ja korvausvelvollisuuden syntyminen tarkempien edellytysten, selvittämistä.

Kuulemisissa esitettiin myös kilpailukieltosopimusten rekisteröintiä. Rekisteritiedon hyödyntäminen lain täytäntöönpanoa tehostavasti edellyttäisi viranomaisresursseja sopimusten sisällölliseen arviointiin.

Aalto-yliopiston kilpailukieltosopimuksia koskevan selvityksen pohjalta on esitetty myös kilpailuviranomaisten tehtävien laajentamista kattamaan kilpailukieltosopimukset. Työsopimuslain valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille, eikä valvontaa ole katsottu perustelluksi hajauttaa yhden työsuhteen ehdon osalta.

Myös kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten yhtäaikaisen käytön kieltämisestä on ehdotettu. Salassapitosopimukset eivät estä työntekijän siirtymistä kilpaile-

⁵² Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki, Alma Talent, Helsinki 2017, s. 437.

vaan toimintaan, joten tällainen ratkaisu edistäisi työntekijöiden liikkuvuutta. Liikesalaisuuksien suojaaminen on kilpailukieltosopimusten solmimisen yleisin peruste. Kilpailukieltosopimus on edelleen työnantajan näkökulmasta sen liikesalaisuuksien suojaamisessa olennainen instrumentti, jota ei kaikilta osin voida korvata salassapitosopimuksella. Kilpailukieltosopimus suojaa tehokkaammin liikesalaisuuden käyttämiseltä kilpailevassa toiminnassa. Kilpailukieltosopimuksella voidaan salassapitosopimusta tehokkaammin varmistaa ”jäähdytysaika”, jonka kuluessa riski salassa pidettävän tiedon siirtymisestä uuden työnantajan käyttöön pienenee.⁵³ Myös kuulemisissa todettiin, että suurin riski liikesalaisuuksien oikeudettomalle hyödyntämiselle on heti työsuhteen päättymisen jälkeen.

Lisäksi on keskusteltu kilpailukieltosopimusten käytön rajaamisesta määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa, kilpailukieltosopimuksen sitovuuden poistamisesta työsuhteen päättyessä koeaikapurkuun ja kilpailukieltosopimusten ulottuvuuden rajaamisesta yrittäjäryhmissä. Kilpailukieltosopimuksen edellytysten kokonaisarvioinnissa tulee jo nykyisen sääntelyn perusteella ottaa huomioon tapauskohtaiset olosuhteet, kuten myös työsuhteen määräaikaisuus tai osa-aikaisuus.

Kilpailukieltosopimusten käytön edellytyksiä määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden yhteydessä on vaikeaa täsmentää laissa, koska tilanteet voivat olla hyvin erilaisia. Rajatut kilpailukieltotohdot voivat joissain tilanteissa olla perusteltuja. Erilaiset työsuhteet voidaan huomioida nykyisäntelyn mukaisessa kokonaisarvioinnissa. Yhtenä vaihtoehtona voidaan mainita kilpailukieltosopimuksen keston rajaaminen määräaikaisen työsuhteen keston pituiseksi. Ruotsissa kilpailukieltolausekkeet eivät ole pääsääntöisesti sallittuja määräaikaisissa työsuhteissa, mutta tähän on poikkeuksia.

Työryhmä on keskustellut myös siitä, että vaikka yksittäisistä lainsäädäntömuutoksista ei olisi tai olisi vain rajoitettua hyötyä, saattaisivat useiden vaihtoehtojen yhdistelmät olla perusteltuja. Yhtenä esimerkkinä esillä on ollut vaihtoehto, jossa säädettäisiin erityisen painavaa syytä koskevasta perusteluvelvollisuudesta, siitä, että työsuojelutarkastaja voisi antaa perusteluiden antamatta jättämisestä kehotuksen työsuojelun valvontalain nojalla, sopimussakon enimmäismäärän alentamisesta sekä ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin sopimuksiin liittyvästä erityisestä korvausvelvollisuudesta.

Työryhmä keskustellut myös siitä vaihtoehtosta, ettei mitään lainsäädäntömuutoksia tehtäisi. Kilpailukieltosopimusten tekemiselle on työsuhteissa asetettu tiukat edellytykset ja rajattu yhteiskunnallisesti haitallisten kilpailukieltosopimusten käyttöä. Sääntelyä on myös perustuslakivaliokunnassa pidetty hyväksyttävänä.

⁵³ Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 18/2018, s. 20.

Yhtenä vaihtoehtona on arvioitu mahdollisuuksia tehostaa lain täytäntöönpanoa informaatio-ohjauksen kautta. Kyseeseen voisivat tulla viestintään, koulutukseen, suosituksiin ja muuhun ohjaukseen liittyvät toimenpiteet, joissa roolia tulisi olla myös työmarkkinaosapuolilla.

Lisäksi on arvioitu, voidaanko työsopimuslain noudattamisen valvonnan tehostamisella saavuttaa lain tavoitteiden parempi toteutuminen. Tällä tavalla työsopimuslain toimeenpanoa olisi mahdollista tehostaa niillä keinoilla, joita työsuojelutarkastajilla on nykyisin käytössä. Valvontatoiminnan tehostamistarpeita mahdollisten lainsäädäntömuutosten johdosta on arvioitava tarkemmin, kun lainsäädännön sisältö tarkentuu.

4 Sääntelyvaihtoehtojen alustavia vaikutuksia

Työlainsäädäntöä sovelletaan noin 2 miljoonaan työntekijään. Kilpailukieltosopimuksia tehdään kaikilla toimialoilla, joten kilpailukieltosopimusten solmimisen rajoittamisella olisi vaikutusta eri työntekijäryhmiin.

Kilpailukieltosopimusten sääntelyn näkökulmasta keskeinen havainto on se, että monissa tapauksissa jo olemassa olevaa lainsäädäntöä ei noudateta ja kilpailukieltosopimuksia tehdään ilman työsopimuslaissa säädettyjä perusteita. Tähän ilmiöön puuttumiseksi voidaan pyrkiä lisäämään tietoisuutta kilpailukieltosopimuksia koskevasta sääntelystä sekä tehostamaan valvontaa. Nämä toimenpiteet voidaan joka tapauksessa tehdä ilman, että niistä koituu riskejä haitallisista vaikutuksista työmarkkinoihin. Tältä osin kyse on jo olemassa olevan oikeustilan vahvistamisesta. Jos nämä toimenpiteet kuitenkin katsotaan riittämättömiksi, on arvioitava kilpailukieltosopimuksia koskevan sääntelyn tiukentamista.

Keskeisimpiä tapoja, joilla voisi olla eniten vaikutusta kilpailukieltosopimukseen liittyviin ongelmallisiin käytäntöihin puuttumiseksi, ovat:

- kilpailukieltosopimuksen perusteena olevan erityisen painavan syyn kirjallinen perusteluvelvollisuus
- velvollisuus maksaa korvausta myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin
- korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskeston lyhentäminen
- korvaus ilman erityisen painavaa syytä tehdystä kilpailukieltosopimuksesta
- sopimussakon enimmäismäärän alentaminen.

4.1 Kilpailukieltosopimuksen perusteena olevan erityisen painavan syyn kirjallinen perusteluvelvollisuus

Työmarkkinakentältä kuulemisissa saadun palautteen perustella kilpailukieltosopimuksia ei perustella työntekijöille ja niitä käytetään vakiosopimusehtoina ilman työsopimuslaissa edellytettyä harkintaa. Työntekijät eivät välttämättä ole edes tietoisia kilpailukieltosopimuksesta.

Perusteluvelvollisuudesta säättämisen voidaan arvioida vahvistavan velvoitetta arvioida erityisen painavan syyn olemassaoloa tapauskohtaisesti ja siten ehkäisevän perusteettomien kilpailukieltosopimusten tekemistä. Perusteluvelvollisuus lisäisi työnantajan harkintavelvollisuutta ja sen todennettavuutta. Perusteluvelvollisuus lisäisi kilpailukieltosopimusten läpinäkyvyyttä ja työntekijän ymmärrystä siitä, mihin hän sitoutuu.

Perusteluvelvollisuus helpottaisi työsuojeluviranomaisten valvontaa. Valvonnassa voitaisiin hyödyntää nykyistä keinovalikoimaa, eikä muutoksen johdosta syntyisi lisäresurssitarvetta.

Voimassa olevassa laissa on rajoitettu yhteiskunnan kannalta haitallisten kilpailukieltosopimusten tekemistä. Kun perusteluvelvollisuus edistäisi voimassa olevan lainsäädännön parempaa noudattamista, se vähentäisi käytännössä niitä negatiivisia vaikutuksia työntekijöihin, työmarkkinoihin ja muutoin yhteiskuntaan, joita ilman erityisen painavaa syytä tehdyillä kilpailukieltosopimuksilla voi olla.

Perusteluvelvollisuudesta aiheutuisi työnantajille hallinnollista taakkaa. Voimassa oleva laki edellyttää työnantajan harkitsevan kilpailukieltosopimuksen edellytysten täyttymistä, joten harkinnan lopputuloksen esittäminen kirjallisesti ei olennaisesti lisäisi työmäärää. Perusteluvelvollisuudesta aiheutuisi vähemmän kustannuksia kuin korvausvelvollisuuden asettamisesta myös alle kuuden kuukauden pituisille kilpailukieltosopimuksille.

4.2 Velvollisuus maksaa korvausta myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin

Työmarkkinakentältä saadun palautteen perusteella tyypillinen kilpailukieltosopimus kestää kuusi kuukautta, jolloin työnantajalla ei ole lakisääteistä velvollisuutta maksaa työntekijälle rahallista korvausta kilpailukieltosopimuksen ajalta. Työntekijäjärjestöistä saadun palautteen mukaan jotkin työnantajat ovat sisällyttäneet tällaisen kilpailukieltosopimuksen vakiomuotoisena kaikkiin laadittaviin työsopimuksiin, vaikkei kilpailukieltosopimukselle olisikaan erillistä perustetta.

Yksi keino puuttua edellä kuvattuun ilmiöön olisi asettaa pakollinen rahallinen korvaus myös alle kuuden kuukauden pituisiin kilpailukieltosopimuksiin. Myös työntekijän palkkaa olennaisesti pienempi rahallinen korvaus voisi olla riittävä kannustin jättää solmitta perusteettomia kilpailukieltoja niissä tapauksissa, joissa kilpailukieltosopimus ei ole yrityksen liiketoiminnan kannalta olennaista. Hinnan asettaminen kilpailukieltosopimuksille pakottaisi työnantajan harkitsemaan jokaisen solmitun kilpailukieltosopimuksen taloudellista mielekkyyttä ja voisi vähentää perusteettomien kilpailukieltosopimusten solmimista.

Vähimmäiskorvauksen asettaminen kaikille kilpailukieltosopimuksille lisäisi kuitenkin myös niiden yritysten kustannuksia, jotka tarvitsevat kilpailukieltosopimuksen oman liiketoimintansa turvaamiseksi. Korvausvelvollisuus saattaisi vähentää ja jopa estää myös perusteltujen ja tarpeellisten lain mukaisten kilpailukieltosopimusten käyttöä.

Useissa tapauksissa voidaan kuitenkin olettaa, että työntekijät, joiden työsuhteeseen liittyy aito tarve kilpailukieltosopimuksen käytölle, joka tapauksessa saavat jonkinlaisen korvauksen siitä, että heihin sovelletaan kilpailukieltoa (esimerkiksi tavallista korkeampaa palkkaa). Näin voidaan ajatella olevan useammin ylimmissä johtotehtävissä. Toisaalta tällaisissa tehtävissä kilpailukieltotohtokin saattaa olla yli kuuden kuukauden mittainen. Yritykset saattaisivat jossain määrin kompensoida kilpailukieltosopimusten pakollista korvaussummaa hieman matalammalla palkkatasolla.

Pakollisen korvauksen asettaminen myös alle kuusi kuukautta kestäviin kilpailukieltosopimuksiin todennäköisesti vähentäisi kilpailukieltosopimusten määrää merkittävästi niillä aloilla, joilla kilpailukieltosopimuksilla ei ole olennaista liiketaloudellista merkitystä. Korvausvelvollisuuden voidaan arvioida kokonaisuudessaan vähentävän uusien kilpailukieltosopimusten määrää olennaisesti. Jos sääntely mahdollistaisi korvausvel-

vollisuudesta vapautumisen jättämällä vetoamatta kilpailukieltosopimukseen, vaikuttaisi korvausvelvollisuus siihen, vetoaako työnantaja kilpailukieltosopimukseen työsuhteen päättymistilanteessa.

Korvausvelvollisuuden asettamisesta aiheutuvat taloudelliset vaikutukset riippuisivat myös, siitä, minkä verran kilpailukieltosopimukseen vedottaisiin (jos korvausvelvollisuudesta voisi vapautua luopumalla kilpailukieltosopimuksesta), korvausten suuruudesta sekä siitä, missä määrin työnantajat ottaisivat kustannukset huomioon palkkatasossa muuten.

Työntekijöiden näkökulmasta sääntelymalli varmistaisi rahallisen edun niille työntekijöille, joiden kohdalla työnantaja katsoo kilpailukieltosopimuksen solmimisen välttämättömäksi. Se ei kuitenkaan poistaisi kokonaan näiden työntekijöiden kohdalla esiintyviä kilpailukieltosopimuksista seuraavia haittoja, kuten työpaikan vaihtamisen vaikeutta ja urakehityksen hidastumista.

Yhteiskunnan kannalta sääntelymalli poistaisi suuren osan kaikista ongelmallisimmista kilpailukieltosopimuksista ja sitä kautta lisäisi työvoiman liikkuvuutta. Se ei kuitenkaan vaikuttaisi sellaisiin sopimuksiin, joiden solmiminen on sekä työnantajan että työntekijän intresseissä, mutta jotka silti haittaavat kansantaloutta hidastamalla osaaamisen ja innovaatioiden leviämistä. Tällaisia kilpailukieltosopimuksia voidaan olettaa olevan ennen kaikkea ylemmillä toimihenkilöillä. Toisaalta muutoksen myötä hekin saisivat jatkossa sopimuksesta korvauksen. Muutos ei kuitenkaan välttämättä pitkällä aikavälillä vaikuttaisi suuresti heidän kokonaiskompensatioonsa, sillä monella ylemmällä toimihenkilöllä palkkaus määritellään joka tapauksessa yksilöllisesti. Muutoksen vaikutuksen arvioiminen ylempien toimihenkilöiden palkkaukseen on hyvin vaikeaa, joten tältä osin arvioon sisältyy suurta epävarmuutta.

Jos korvausvelvollisuudesta säädettäisiin siten, että kilpailukieltosopimuksen enimmäispituudeksi määriteltäisiin vuosi (vrt. lakialoite LA 90/2017 vp) eikä kilpailukieltosopimuksia jaettaisi laissa enää keston perusteella, voisi sääntelyyn liittyä riski siitä, että tehtäisiin useammin pidempiä kilpailukieltosopimuksia.

4.3 Korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskeston lyhentäminen

Kolmas vaihtoehtoinen sääntelykeino rajoittaa yhteiskunnalle haitallisia kilpailukieltosopimuksia on lyhentää korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskesto.

Kuulemisissa saatujen tietojen perusteella vaikuttaa siltä, että suuri osa kilpailukieltosopimuksista on kestoaltaan kuuden kuukauden mittaisia, mikä johtunee usein siitä, että kyseessä on korvauksettoman kilpailukieltosopimuksen lakisääteinen enimmäiskesto.

Korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskeston lyhentäminen hyvin suurella todennäköisyydellä vaikuttaisi siten, että suuri osa kilpailukieltosopimuksista olisi kestoaltaan lyhyempiä. Tämä lieventäisi kilpailukieltosopimuksista syntyviä haitallisia vaikutuksia koskien työmarkkinoiden toimintaa ja innovaatioiden leviämistä.

Työmarkkinoiden toimivuuden osalta voidaan olettaa, että mitä pidempi kilpailukieltosopimus on kyseessä, sitä suuremmalla todennäköisyydellä työpaikkansa jättänyt työntekijä hakeutuu kokonaan toiselle alalla, mikä potentiaalisesti laskee hänen tuotavuuttaan. Kilpailukieltosopimusten lyhentäminen pienentäisi tätä riskiä sekä vähentäisi kilpailukieltosopimuksista seuraavaa työmarkkinoiden tyhjäkäyntiä.

Korvauksettomien kilpailukieltosopimusten keston lyhentäminen vaikuttaisi kuitenkin myös niihin yrityksiin, joilla kilpailukieltosopimuksen solmiminen johtuu liiketaloudellisista tarpeista. Joissain tapauksissa kuusi kuukautta voi olla tarpeellinen aika tuoda kilpailuetua omaan tuotekehitysprosessiin. Joissain tapauksissa tämä voi johtaa tehokkuushaittoihin ja kustannusten kasvuun. Vastaavasti kuitenkin kilpailukieltosopimusten tyypillisen keston lyheneminen voisi lisätä innovaatioiden syntyä ja leviämistä niissä tapauksissa, joissa innovaatiot ovat työntekijälähtöisiä.

Korvauksettomien kilpailukieltosopimusten enimmäiskeston lyhentäminen ei vähentäisi olennaisesti täysin perusteettomia kilpailukieltosopimuksia, ainoastaan lyhentäisi niiden kestoja.

4.4 Korvaus ilman erityisen painavaa syytä tehdystä kilpailukieltosopimuksesta

Ilman erityisen painavaa syytä tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin liittyvän korvausvelvollisuuden säätäminen lisäisi perusteettomien ja yhteiskunnallisesti haitallisten kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyvää oikeudellista ja taloudellista riskiä työnantajalle. Lainvastaiseen toimintaan liittyvän taloudellisen riskin voidaan arvioida ennaltaehkäisevän ilman erityisen painavaa syytä tehtävien kilpailukieltosopimusten tekemistä. Kilpailukieltosopimusten automaattinen käyttö ei olisi riskin vuoksi enää yhtä laajasti pe-

rustelua. Tällaisen ratkaisun ei voida ainakaan merkittävässä määrin arvioida rajoittavan kilpailukieltosopimuksen käyttöä tilanteessa, jossa sille on aito, työsopimuslaissa hyväksytty tarve.

Perusteettomiin kilpailukieltosopimuksiin liittyvä korvausvelvollisuus parantaisi työntekijän asemaa tilanteissa, joissa kilpailukieltosopimuksen pätevyys riitautettaisiin. Otaen huomioon tuomioistuinprosessiin liittyvät riskit, ei ole odotettavissa, että oikeusriitojen määrä tulisi olemaan tuomioistuinten työmäärän kannalta merkittävä. Oikeusriitojen määrään voitaisiin vaikuttaa myös säätämällä työnantajan oikeudesta luopua kilpailukieltosopimuksesta.

4.5 Sopimussakon enimmäismäärän alentaminen

Sopimussakon enimmäismäärän alentamisella ei olisi perusteettomia kilpailukieltosopimuksia ennalta ehkäisevää vaikutusta. Sopimussakon enimmäismäärän alentamisella voidaan ainakin jossain määrin kuitenkin arvioida olevan vaikutusta perusteettomista kilpailukieltosopimuksista aiheutuviin haittoihin.

Työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevassa pykälässä sallitaan enintään kuuden kuukauden palkkaa vastaavan suuruinen sopimussakko. Kuulemisten perusteella vaikuttaa siltä, että sopimussakoksi määritellään yleisesti lainsäädännössä sallittu enimmäismäärä. Kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa on kenelle tahansa työntekijälle merkittävä seuraamusuhka. Sopimussakon enimmäismäärän alentaminen saattaisi lisätä työntekijän rohkeutta toimia vastoin selvästi pätemättömältä vaikuttavaa kilpailukieltosopimusta ja siten helpottamalla liikkuvuutta vähentää kilpailukieltosopimuksista aiheutuvia haittoja.

4.6 Työttömyysturvavaikutukset

Kilpailukieltosopimukseen perustuvien korvausten säätämisellä pakollisiksi ei olisi automaattista vaikutusta työttömyysturvamenoihin. Tämä johtuu siitä, että nykyisin korvausta ei jakseta, eli se ei estä työttömyysetuuden saamista. Kilpailukieltosopimukseen perustuvaa korvausta ei myöskään oteta huomioon työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevassa työssäoloehdossa eikä maksettaessa soviteltua työttömyysetuutta. Soviteltu työttömyysetuus tarkoittaa sitä, että työskentelyyn perustuva tulo otetaan huomioon maksettavan työttömyysetuuden määrässä.

Jos korvausvelvollisuus koskisi vain ilman erityisen painavaa syytä tehtyjä kilpailukiel-tosopimuksia, tilanne ei käytännössä muuttuisi nykyisestä, koska tällaisen syyn perus-teella maksettavaa korvausta ei jaksotettaisi eikä sitä huomioitaisi ansiopäivärahan suuruutta laskettaessa tai maksettaessa soviteltua työttömyysetuutta. Tällaisella muu-toksella ei siten olisi suoraa vaikutusta työttömyysturvamenoihin.

Jos kilpailukiel-tosopimuksen perusteella maksettavalla korvauksella haluttaisiin ole-van vaikutus työttömyysturva-oikeuteen, tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi säätä-mällä korvaus jaksotettavaksi etuudeksi, toisin sanoen oikeus työttömyysetuuteen evättäisiin jaksotuksen ajalta. Tällainen muutos vähentäisi työttömyysturvamenoja ny-kyiseen verrattuna. Jos työntekijälle maksettaisiin esimerkiksi kuukauden palkkaa vastaava korvaus, se jaksotettaisiin kuukaudelle ja muutos vähentäisi työttömyystur-vamenoja kuukauden työttömyysetuutta vastaavan määrän. Vaikutus työttömyysturva-menoihin olisi suorassa suhteessa kilpailukiel-tosopimusten yleisyyteen työttömäksi jääneiden työsopimuksissa. Sitä on mahdotonta arvioida luotettavasti, kuinka monella työttömäksi jäävällä olisi kilpailukiel-tosopimus, mikäli korvaus olisi pakollinen.

Sekä sillä, että kilpailukiel-tosopimukseen perustuva korvaus olisi pakollinen, että sillä, että tällainen korvausvelvollisuus koskisi ilman erityisen painavaa syytä tehtyjä kilpai-lukiel-tosopimuksia, voi olla vaikutusta työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanosta työttömyyskassoille ja Kansaneläkelaitokselle syntyvään työmäärään.

Kun Kansaneläkelaitos tai työttömyyskassa työnhakijan palkkatietojen perusteella rat-kaisee oikeuden työttömyysetuuteen, kunkin maksetun tuloeran vaikutus tutkitaan. Jos kilpailukiel-tosopimuksen perusteella maksettujen korvausten määrä lisääntyisi ny-kytilaan verrattuna, työttömyysturvan maksajat joutuisivat nykyistä useammin tutki-maan korvauksen laadun ja sen vaikutuksen työttömyysturva-oikeuteen. Jos kilpailu-kiel-tosopimukseen perustuvan korvauksen edellytyksenä olisi ilman erityisen paina-vaa syytä tehty kilpailukiel-tosopimus, toimeenpanijat saattaisivat joutua nykytilaa use-ammin arvioimaan sitä, onko kyseessä vailla laissa tarkoitettua painavaa syytä tehty sopimus ja millä perusteella korvaus tosiasiaassa on maksettu. Lisätyön määrää ei ole tässä vaiheessa arvioitu.

Edellä kerrotusta poiketen työttömyysturvamenot saattaisivat alentua, jos kilpailukiel-tosopimusten määrä vähentyisi työnantajan korvausvelvollisuuden takia. Menojen alentuminen perustuisi siihen, että työntekijät voisivat nopeammin siirtyä uuden työn-antajan palvelukseen.

4.7 Vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon

Kilpailukieltosopimuksia esiintyy kaikilla toimialoilla, sekä nais- että miesenemmistösillä aloilla, joten lainsäädännön muuttamisella edellä mainituilla tavoilla ei arvioida olevan vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Akava ry:n teettämän kyselytutkimuksen mukaan kilpailukieltosopimusten osuus ei vaihtelee erityisen paljon eri toimialojen välillä korkeasti koulutettujen parissa. Työntekijäammattien osalta asiasta ei ole saatavilla tilastotietoa.

Naisia on enemmän määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa, joten kilpailukieltosopimusten väheneminen tällaisissa työsuhteissa vaikuttaisi enemmän naisiin kuin miehiin.

5 Lopuksi

Työryhmän muistiossa selvitetään työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltoa koskevien säännösten toimivuutta. Työryhmä on tarkastellut kilpailukieltosopimuksia työntekijöiden ja työnantajien sekä yhteiskunnan näkökulmasta. Työryhmä on selvittänyt kilpailevan toiminnan kieltoon ja kilpailukieltosopimuksiin liittyviä haasteita ja oikeuskäytäntöä sekä kilpailukieltosopimusten käytön laajuutta. Työryhmässä on laajasti kuultu työnantaja- ja työtyöntekijäjärjestöjä, asianajajia ja yrityksiä siitä miten säännökset toimivat käytännössä. Lisäksi on selvitetty valvontaviranomaisen valvontakäytäntöä.

Kilpailukieltojen yleistyneen käytön rajoittamiseksi työryhmässä on kartoitettu erilaisia toteuttamisvaihtoehtoja lainsäädännön muuttamiseksi. Eräiden keskeisten vaihtoehtojen vaikutuksia on myös alustavasti arvioitu.

Kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan työsopimuslain 3 luvun 3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijän kielto harjoittaa kilpailevaa toimintaa on osa työntekijän lojaliteettivelvollisuutta. Kilpailevan toiminnan kieltoa koskevan säännöksen tulkintakäytäntö on pitkäaikaista ja vakiintunut.

Palkansaajapuolen näkemyksen mukaan kilpailevan toiminnan kieltoa koskeva säännös on tarpeeton, vanhentunut ja epäselvä. Lisäksi säännös tulisi muokata vastaamaan työehtodirektiivin sanamuotoa. Palkansaajapuoli katsoo, että oikeuskäytäntö on yksittäistapauksellista eikä anna säännökselle selkeää sisältöä.

Työnantajapuolen näkemyksen mukaan kilpailevan toiminnan kieltoa koskevaan sääntelyyn ei ole muutostarpeita ja se täyttäisi työehtodirektiivin vaatimukset.

Työehtodirektiivin täytäntöönpano ei kuulunut työryhmän toimeksiantoon ja sitä tarkastellaan kokonaisuutena erillisessä työryhmässä.

Kilpailukieltosopimuksen tekeminen edellyttää työsopimuslain 3 luvun 5 §:ssä säädettyjen edellytysten täyttymistä. Kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsopimus työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa. Kilpailukieltosopimuksen tekemisen edellytyksenä on oltava työnantajan toimin-

taan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Kilpailukieltosopimuksen perusteiden erityistä painavuutta arvioitaessa on otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Pelkkä pyrkimys rajoittaa kilpailua ei ole hyväksyttävä syy sopimuksen tekemiselle. Kilpailukieltosopimuksen edellytykset on harkittava tapauskohtaisesti kokonaisarvioinnin perusteella. Voimassa oleva sääntely on katsottu ongelmattomaksi perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta.

Kilpailukieltosopimusten käyttö on työryhmän saaman selvityksen mukaan lisääntynyt. Kilpailukieltosopimuksia tehdään työryhmän käsityksen mukaan usein ilman erityisen painavan syyn edellytyksen selvittämistä.

Työnantajapuolen näkemyksen mukaan voimassa oleva sääntely on toimiva ja erityisen painavan syyn vaatimus kilpailukieltosopimuksille perusteltu. Tilanteissa, joissa kilpailukieltosopimuksen edellytykset täyttyvät, niiden tekemisen edellytyksiä ei pitäisi tiukentaa.

Palkansaajapuolen käsityksen mukaan kilpailukieltosopimusten käyttöön liittyvä keskeinen ongelma on se, että nykyinen säännös ei suojaa riittävästi työntekijää heikompana osapuolena, mikä on johtanut säännöksen väärinkäyttämiseen ja kilpailukieltosopimusten määrän kasvuun. Palkansaajapuolen näkemyksen mukaan kilpailukieltosopimuksia tehdään yhä useammin sen vuoksi, että työnantajalle sopimus ei maksa mitään ja säännösten vastaisesti tehtyihin sopimuksiin ei liity mitään riskiä.

Työryhmässä on ollut esillä useita lainsäädäntömuutosten toteuttamisvaihtoja. Työryhmässä ei päästy yksimielisyyteen lainsäädäntömuutoksista.

Pääministeri Antti Rinteen hallitusohjelmassa (neuvottelutulos 3.6.2019) esitetään, että kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säätämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla. Työryhmän työ on määräytynyt 19.9.2018 annetun toimeksiannon mukaisesti. Työryhmän määräaika päättyy 30.6.2019.

Koskinen/Savinko/Vuorenkoski/Douglas

20.6.2019

Kilpailukieltosopimusten muutostarpeet selvittävä työryhmä
Työ- ja elinkeinoministeriö

Palkansaajakeskusjärjestöjen lausuma työryhmän muistioon

1. Yleisiä huomioita työryhmän muistiosta

Kilpailukieltosopimukset ja kilpailevan toiminnan kieltä rajoittavat Suomen perustuslain 18 §:ssä turvattua työn, ammatin ja elinkeinon vapautta. Perusoikeusrajoitukset ovat tietyin edellytyksin mahdollisia, mutta poikkeamissäännösten tulee olla selviä ja tarkkarajaisia. Muistiossa ei ole riittävästi pohdittu sitä, täyttävätkö säännökset selvyyden ja tarkkarajaisuuden edellytykset ottaen huomioon käytännössä esiin tulleet ongelmat liittyen sopimusten ja kieltojen selvästi perusteettoman käyttöön.

Kansainvälistä vertailua ei ole muistiossa hyödynnetty riittävästi. Muissa maissa on käytössä erilaisia malleja kilpailevan toiminnan ja kilpailukieltosopimusten käytön sääntelemiseksi. Kansainvälisessä vertailussa esille tulleita sääntelymalleja ei ole muistiossa arvioitu Suomen kannalta.

Työryhmän muistiossa ei ole riittävästi käsitelty valtion virkamieslaissa säädetyn karenssijärjestelmän ja työsopimuslain kilpailukieltojärjestelmän eroavaisuuksien perusteluja. Virkamieslaissa karenssin kesto on enintään 6 kuukautta ja sen ajalta maksetaan palkkausta vastaava korvaus.

Muistiossa ei ole kuvattu kaikkia erilaisia tapoja rajoittaa kilpailukieltosopimusten käyttöä. Työryhmässä käsitelty toimenpidevaihtoehdot voivat olla osana jatkovalmistelua, mutta myös muita kuin tässä esitettyjä vaihtoehtoja pitää ottaa huomioon. Muistiossa ei ole riittävästi kuvattu myöskään eri rajoitusvaihtoehtojen vaikutuksia, erityisesti arviot työntekijöiden käyttäytymisen muutoksista eivät ole riittäviä.

2. Kilpailukieltosopimuksista

Kilpailukieltosopimusten tarkoitus on kuvattu muistiossa puutteellisesti. Sopimusten tarkoitus on rajoittaa yritysten välistä kilpailua. Ilman kilpailunrajoitustarvetta työnantajan ja työntekijän välinen kilpailukieltosopimus on nykyisen lain nojalla pätemätön.

Kilpailukieltosopimukseen liittyvä yhteiskunnallinen ongelma on kuvattu muistiossa liian suppeasti. Kilpailukiellot vähentävät työvoiman liikkuvuutta työmarkkinoilla. Kilpailukieltosopimukset vaikeuttavat työntekijän toimeentuloa ja vanhentavat osaa-mista. Kilpailukieltosopimusten määrän voimakas lisääntyminen Suomessa on seurausta kolmesta seikasta: 1) Kilpailukiellosta sopiminen luo taloudellista arvoa työnantajalle; 2) Kilpailukiellosta sopiminen on työnantajalle maksutonta, kunhan kielto on enintään 6 kk mittainen; 3) Kilpailukielloja koskevien työsopimuslain määräysten rikkominen on työnantajalle riskitöntä.

Kilpailukielloja koskevan lainsäädännön käytännön soveltamisongelmia on lukuisia: 1) kilpailijan käsite on epäselvä ja käytännössä laajentunut; 2) työnantajan käsitettä käytetään väärin; 3) sopimuksen keston aitoa, kilpailunrajoituksen tarpeesta seuraavaa, tarvetta ei arvioida; 4) säännös ohjaa käyttämään maksutonta enimmäispi-tuutta; 5) korvausta ei makseta, vaikka sopimuksen kesto olisi yli 6 kuukautta; 6) erityisen painavaa syytä ei arvioida, vaan kilpailukieltosopimuksia käytetään vakio-ehdon tavoin; 7) työnantajalle ei koidu seuraamuksia säännösten vastaisesti laadi-tuista sopimuksista ja 8) sopimukset eivät sovi hyvin yhteen määräaikaisten sopi-musten, koeaikapurun ja lomauttamisen kanssa.

3. Kilpailevan toiminnan kielto

Lainsäädäntö ja siihen liittyvä oikeuskäytäntö on vanhaa. Työntekemisen tavat ovat muuttumassa ja muu kuin vakituinen kokoaikainen työ on lisääntynyt. Toimeentuloa joudutaan hankkimaan usean eri työnantajan palveluksessa, usein samalta toimi-alalta. Ongelmat ovat erityisen suuria osa-aikaisilla ja sivutoimisilla, joiden mahdolli-suutta hankkia lisäansioita omalla ammattitaidollaan ja koulutuksellaan rajoitetaan. Monet tehtävät ovat kuitenkin sellaisia, joissa ei synny todellista kilpailevan toimin-nan rajoittamisen tarvetta. Käytännössä on tullut esiin monia ongelmia, kuten esi-merkiksi ehtoja, joiden mukaan työntekijän tulee pyytää työnantajalta lupa tehdä toista työtä tai ilmoittamaan toisen työn tekemisestä.

Kilpailevan toiminnan säännös sisältää useita epäselviä ja tulkinnanvaraisia ilmai-suja, joihin ei oikeuskäytäntökään ole tuonut tarvittavaa selkeyttä. Säännöksen il-maisujen ”ilmeisesti vahingoittaa” ja ”hyvän tavan vastainen” sisältö jää tapauskoh-taisesti harkittavaksi eikä työntekijällä ole mahdollisuuksia arvioida ilmaisujen oikeu-dellista merkitystä muuta työtä harkitessaan. Lähtökohtana pitää olla työehtodirektii-vin tavoin se, että työnantaja ei saa estää työntekijää työllistymistä toiselle työn-antajalle vapaa-aikanaan. Työehtodirektiivin 9 artiklan kohta 1 sitoo sellaisenaan jä-senvaltioita, kun sen 2 kohta antaa jäsenvaltioille harkintansa mukaan mahdollisuu-den säätää tietyistä poikkeuksista sääntöön. Vaikka direktiivin sanamuoto ei sellai-senaan sido, tulee sen tarkoitus saattaa osaksi kansallista sääntelyä. Poikkeamis-mahdollisuudet eivät ole velvoittavia, vaan niitä voidaan ottaa käyttöön jäsenvaltion harkinnan mukaan.

Säännös pitää ajantasaistaa ja selkeyttää siten, ettei muun työn vastaanottaminen tosiasiallisesti esty. Kilpailevan toiminnan kieltoa ei ylipäänsä pitäisi käyttää tilan-teissa, joissa työnantaja ei tarjoa työntekijälleen täysiä työtunteja tai jos työntekijä on lomautettu. Kilpailevaa toiminnan kieltoa ei pitäisi käyttää yhdistettynä kilpailu-kieltosopimukseen.

4. Hallitusohjelman kirjaus

Hallitusohjelmassa on todettu, että kilpailukieltosopimusten ja työsuhteen aikaisen kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä rajataan täsmentämällä lainsäädäntöä ja säättämällä kiellettyjen ehtojen käyttämisen seuraamuksista tasapainoisella tavalla.

Kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevaa toimintaa koskevia säännöksiä on muutettava tavalla, joka tosiasiallisesti rajoittaa kilpailukieltosopimusten ja kilpailevan toiminnan kiellon käyttöä. Lainsäädännön täsmentäminen on tehtävä siten, että työnantajien käyttäytymisen muutos on todennettavissa. Lähtökohtana tulee olla työntekijän oikeus työllistyä ja vaihtaa työpaikkaa. Säännösten on oltava tasapainoisia ja työntekijän oikeudet turvaavia. Tämä edistää myös työvoiman liikkuvuutta ja osaamisen hyödynnettävyyttä.

Lain säännösten rikkomisesta työnantajalle pitäisi säätää vastaavista seuraamuksista kuin mitä sopimuksissa sovitaan työntekijän osalta.

Päälakimies Timo Koskinen
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko
Akava ry

Yhteiskunta-asioiden päällikkö Vesa Vuorenkoski
Akava ry

Lakimies Inka Douglas
STTK ry

LIITE 2 Elinkeinoelämän keskusliiton lausuma

Työryhmä on selvittänyt kilpailukieltolausekkeiden käyttöä ja niiden käyttöön liittyviä ongelmia perusteellisesti. On ilmeistä, että lausekkeitä käytetään myös silloin, kun niiden käytölle ei ole laissa tarkoitettua perusteltua syytä.

Lain soveltamisongelmiin tulee puuttua ensisijaisesti tiedotuksella ja valvonnalla, kuten työryhmän raportissakin todetaan. Mikäli näitä toimia ei voida pitää riittävinä, on harkittava lainsäädännöllisiä toimenpiteitä.

Mahdollisia lainmuutoksia pohdittaessa lähtökohtana tulee olla, että kilpailukieltosopimusten käytölle ei aseteta uusia rajoitteita eikä rasitteita sikäli, kuin se on lain mukaista tällä hetkellä. Kilpailukieltolausekkeiden perusteltu, lainmukainen käyttö on hyväksyttävä tapa pyrkiä varmistumaan siitä, että työntekijän työpanos koituu hänen työnantajansa hyväksi.

Jatkovalmistelussa tulisi selvittää muun muassa, voitaisiinko kilpailukieltolausekkeiden käytön valvontaa ja valvontaviranomaisten työtä tehostaa säätämällä työnantajalle velvollisuus perustella kilpailukieltolausekkeen käyttö nykyistä tarkemmin kirjallisesti.

Työryhmän raportti muodostaa hyvän pohjan asian jatkovalmistelulle. Mahdolliseen lakiesitykseen ei tule kuitenkaan sisällyttää uudentyyppejä, hyvitysluonteisia seuralakimuksia, joihin sisältyy runsaasti sekä periaatteellisia että juridisia ongelmia.

Mikko Nyyssölä

Elinkeinoelämän keskusliitto

Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti työryhmän
(19.9.2018-30.6.2019) selvittämään
kilpailukieltosopimusten muutostarpeita.

Työryhmän muistiossa selvitetään työsopimuslain
kilpailukieltosopimuksia ja kilpailevan toiminnan kieltä
koskevien säännösten toimivuutta.

ISSN 1797-3562 (verkkojulkaisu)

ISBN 9978-952-327-449-5

julkaisut.valtioneuvosto.fi



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet